"समकालीन भारतीय महिलाओं में आरक्षण का मनोवैज्ञानिक प्रभाव : एक विश्लेषणात्मक अध्ययन"

बुन्देलखण्ड विश्वविद्यालय, झाँसी की मनोविज्ञान विषय में

डॉक्टर ऑफ फिलॉसफी

की उपाधि हेतु प्रस्तुत शोध प्रबन्ध
2002

शोधकर्ता

उर्मि दीक्षित

मार्गदर्शक

डॉ. एन.के. नगाइच
विभागाध्यक्ष, मनोविज्ञान विभाग
शासकीय कमलाराजा कन्या स्नातकोत्तर,
(स्वशासी) महाविद्यालय, ग्वालियर (म.प्र.)

शोध केन्द्र :–

गाँधी स्नातकोत्तर महाविद्यालय, उरई (उ.प्र.)

घोषणा पत्र
(Declaration)

मैं उर्मि दीक्षित घोषणा करती हूँ कि पीएच. डी. उपाधि हेतु प्रस्तुत शोध प्रबन्ध जिसका शीर्षक ''समकालीन भारतीय महिलाओं में आरक्षण का मनोवैज्ञानिक प्रभाव : एक विश्लेषणात्मक अध्ययन'' है ।

मेरे स्वंय के प्रयासों का परिणाम है, यह एक मौलिक प्रस्तुति है जो सामग्री जिन स्त्रोतों से प्राप्त की गई है उसका उल्लेख उचित स्थान पर कर दिया गया है । मैंने निर्देशन प्राप्त करने के उद्‌देश्य से अपने शोध मार्गदर्शक के साथ कम-से-कम २०० दिन (दो सौ दिन) व्यतीत किये हैं प्रस्तुत शोध प्रबन्ध भाषा की दृष्टिकोण से और विषय वस्तु के प्रस्तुतीकरण के सन्दर्भ में भी संतोषप्रद है ।

उर्मि दीक्षित
15-11-2002
शोधकर्ता
उर्मि दीक्षित

प्रमाण पत्र
(Certificate)

मैं प्रमाणित करता हूँ कि उर्मि दीक्षित शोध छात्रा (मनोविज्ञान) के द्वारा पीएच.डी. उपाधि हेतु प्रस्तुत शोध प्रबन्ध जिसका शीर्षक ''समकालीन भारतीय महिलाओं में आरक्षण का मनोवैज्ञानिक प्रभाव : एक विश्लेषणात्मक अध्ययन'' है, उक्त शोध प्रबन्ध को पूर्ण करने के समय निरन्तर मेरे मार्गदर्शन में रही हैं । इन्होंने मेरे द्वारा दिये गये निर्देशों का पालन किया है । मैं यह भी प्रमाणित करता हूँ कि इनका प्रस्तुत शोध कार्य मौलिक, उपयोगी तथा विश्वविद्यालय परिनियमावली द्वारा निर्धारित मापदण्डों के अनुरूप है ।

मार्गदर्शक

14-11-2002

(डॉ. एन.के. नगाइच)
विभागाध्यक्ष मनोविज्ञान विभाग,
शासकीय कमलाराजा कन्या स्नातकोत्तर
(स्वशासी) महाविद्यालय, ग्वालियर (म.प्र.)

प्राक्कथन
(Preface)

वर्तमान समय में महिला आरक्षण का प्रत्यय एक नवीनतम् विकसित प्रत्यय बनता जा रहा है । राष्ट्रीय स्तर पर बुद्धिजीवियों, प्रशासकों एवं राजनेताओं आदि सभी का मत है कि इस दिशा में महत्वपूर्ण कार्य सम्पन्न किया जाना चाहिये लेकिन ''महिला आरक्षण'' अपने आप में अत्यधिक पेचीदा विषय बन गया है । राष्ट्रीय भावना के अनुरूप जनमानस भी महसूस करते हैं कि विभिन्न क्षेत्रों में महिलाओं की सहभागिता आवश्यक है राष्ट्रीय एवं क्षेत्रीय स्तर पर महिलाओं के सर्वांगीण विकास के लिये नीतिनिर्माता योजनायें बना रहे हैं तथा आगे महिलाओं में भागीदारी सुनिश्चित करने के लिये युद्ध स्तर पर सतत् प्रयास भी किये जा रहे हैं । मनोवैज्ञानिकों के सामने इससे सम्बन्धित सारगर्भित प्रश्न उपस्थित होता है कि महिला आरक्षण की यह सतत् प्रक्रिया राष्ट्रीय एवं राज्यीय स्तर पर कहीं तो विचारणीय है लेकिन कहीं पर इसका क्रियान्वयन किया जा रहा है, इसके भविष्य में कौन-कौन से मनोवैज्ञानिक प्रभाव उत्पन्न होंगे । अभी तक इस दिशा में किये गये अनुसंधानों का अभाव है । प्रस्तुत अध्ययन में शोधार्थी इस मान्यता को लेकर अग्रसर हुआ है कि महिला आरक्षण की इस प्रक्रिया से उत्पन्न मनोवैज्ञानिक प्रभाव

महिलाओं के चिन्तन प्रक्रम को किस तरह से प्रभावित करता है। आरक्षण के द्वारा महिलाओं की सामाजिक, नैतिक, मनोवैज्ञानिक एवं राजनैतिक सोच कहाँ तक प्रभावित हुई है ? क्या महिलाओं में निरन्तर बढ़ता हुआ आत्मविश्वास, आत्म सम्मान और कार्य के प्रति समर्पण इस आरक्षण प्रक्रिया का एक स्तम्भ है अथवा यह प्रक्रिया महिलाओं में किसी भी तरह के आशातीत परिवर्तनों में कोई भूमिका निर्वाह नहीं कर रही है । प्रस्तुत अध्ययन में शोधार्थी ने महिला आरक्षण से उत्पन्न होने वाले प्रभावों को विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों के सन्दर्भ में विश्लेषित करने का प्रयास किया है । इस क्षेत्र में सम्पादित किये जाने वाला यह एक नवीन, सार्थक एवं महत्वपूर्ण अध्ययन है ।

उर्मि दीक्षित
15-11-2002

(उर्मि दीक्षित)

आभार प्रदर्शन
(Acknowledgement)

सर्वप्रथम मैं अपने मार्गदर्शक डॉ. एन. के. नगाइच के प्रति आभार व्यक्त करती हूँ जिन्होंने मुझे अमूल्य मार्गदर्शन, बहुमूल्य सुझाव, सतत् प्रेरणा एवं व्यस्ततम दिनचर्या के अन्तर्गत अपना अमूल्य समय देकर शोध कार्य को वैज्ञानिक एवं व्यवहारिक बनाने में योगदान दिया । उनके ऋण को मात्र शब्दों द्वारा चुकाया नहीं जा सकता ।

मैं अपना शोध कार्य पूर्ण करने का सारा श्रेय अपने पति डॉ. मुकेश दीक्षित को देती हूँ जिनके सहयोग के बिना यह शोध कार्य पूर्ण कर पाना मेरे लिये असम्भव होता । समय–समय पर उनके द्वारा दिये गये सुझाव एवं प्रोत्साहन शोध प्रबंध को पूर्ण करने में अमूल्य रहे।

इस शोध कार्य को पूर्ण करने में डॉ. पूनम चन्द तिवारी जी का अत्यधिक सहयोग प्राप्त हुआ । जिन्होंने विषय से सम्बन्धित सामग्री उपलब्ध कराई ।

मैं अपने परिवार के सभी सदस्यों विशेष रूप से अपने माता एवं पिता की बहुत आभारी हूँ जिन्होंने इस शोध प्रबंध को पूर्ण कराने में समय–समय पर मुझे सहयोग दिया एवं प्रोत्साहित किया ।

मैं आभार व्यक्त करती हूॅ उन सभी प्रतिदर्श समूहों का जिन्होंने प्रश्नावलियों को पूर्ण कर महत्वपूर्ण ऑकड़ों को उपलब्ध कराया ।

अंततः मैं आभार व्यक्त करती हूँ श्री उदित जैन एवं श्रीमती मनीषा जैन का जिन्होने इस शोध ग्रन्थ को टाइप कर, सुन्दर स्वरुप प्रदान किया।

उर्मि दीक्षित
14-11-2002
(उर्मि दीक्षित)

विषय सूची

माता-पिता
को
समर्पित

INTRODUCTION

प्रस्तावना

श्रद्धा–शक्तिस्वरूपा तथा त्याग एवं प्रेम की प्रतिमूर्ति नारी के लिए कथित यह आप्त वाक्य ''यत्र नार्यस्तु पूज्यते, रमन्ते तत्र देवता'' सर्वथा सत्यपूरित है । भारतीय राजनीति में महिलाओं की अतीत एवं वर्तमान में सहभागिता की समीक्षा आज के परिप्रेक्ष्य में अनिवार्य है। हमारे धर्मशास्त्रों के अनुसार महिलाओं का स्थान समाज में सर्वोपरि है । इतना ही नहीं बल्कि वे राष्ट्र निर्माण की प्रक्रियाओं में अहम् भूमिका निभाती रही है ।

भारत में ऋग्वेद रचना काल से ही नारी की राजनीतिक स्थिति का ऐतिहासिक काल माना जाता है । ऋग्वेद काल में नारी की सामाजिक तथा राजनीतिक स्थिति एक सी नहीं रही, अपितु सदैव परिवर्तित रही है ।

कालान्तर में नारी के अधिकारों में कुठाराघात हुआ । बौद्धकाल से मुगलकाल तक की नारी की स्थिति अत्यन्त कारूणिक ही रही । उन्हे राजनीति के साये से दूर रखकर सिर्फ सतीत्व–रक्षा का संदेश दिया गया ।

सुदीर्घ कालोंपरांत आर्य समाज के प्रचारक राजा राम मोहन राय एवं ईश्वर चन्द्र विद्यासागर आदि के प्रयासों से ही महिलाओं को पुनः राजनीतिक अधिकार मिला । बाद में गॉधी जी ने उनमें साहस का संचार किया और भारतीय महिलायें राजनीति में आयी । अनेक महिलाओं ने स्वतंत्रता संग्राम में बढ़–चढ़कर भाग लिया तथा उनके

साहस, क्रिया–कौशल, त्याग, उत्सर्ग की गाथाये इतिहास के पन्नों में अंकित हैं ।

ब्रिटिश काल के उत्तरार्द्ध में भारत की महिलाओं की राजनीतिक यात्रा का प्रारंभ हुआ। प्रारंभ में भारत की महिलाओं को मताधिकार प्राप्त नहीं था1 उन्हें मताधिकार दिलाने के लिए 1917 में डॉ. एनी बेसेन्ट के निर्देशन में अखिल भारतीय महिला सम्मेलन का गठन किया गया। सम्मेलन की ओर से श्रीमती नायडू के नेतृत्व में एक महिला प्रतिनिधि मंडल मॉटेग्यू से मिला जिसके फलस्वरूप भारत सरकार अधिनियम, 1919 में यह प्रावधान किया गया कि जो प्रान्त चाहे वह महिलाओं को मताधिकार दे सकता है1 भारत सरकार अधिनियम, 1935 में केन्द्रीय प्रान्तीय व्यवस्थापिकाओं में महिलाओं को भी मताधिकार दिया गया1 उल्लेखनीय है कि राजनीति में महिलाओं ने राष्ट्रीय कांग्रेस के साथ ही प्रवेश किया था । महिला मंडल बनाये गये । मंडलों ने घर–घर जाकर महिलाओं में देश के प्रति स्वाधीनता एवं राजनीतिक अधिकार के विषय में चेतना जगाई ।

श्रीमती एनी बेसेन्ट और श्रीमती सरोजनी नायडू के अलावा श्रीमती कमला नेहरू, श्रीमती अरूणा आसफ अली, श्रीमती विजय लक्ष्मी पंडित इत्यादि ने आजादी में अपना योगदान दिया।

आजादी के बाद भारतीय राजनीति में महिलाओं का योगदान क्रमशः बढ़ता गया । भारत की संविधान सभा के गठन मे कुल 17 महिलाये चुनी गयी जो विभिन्न प्रान्तों से थी । बेगम ऐजाज रसूल, श्रीमती विजय लक्ष्मी पंडित, श्रीमती सुचेता कृपलानी, श्रीमती कमला चौधरी तथा श्रीमती पूर्णिमा बनर्जी संयुक्त प्रान्त (यू.पी.) से, श्रीमती

राजकुमारी अमृत कौर सी.पी.एवं बरार प्रान्त से, श्रीमती मालती चौधरी उड़ीसा से, श्रीमती दुर्गाबाई देशमुख, श्रीमती शम्भू स्वामीनाथन तथा श्रीमती हसायणी बेलादाहण मद्रास से, श्रीमती रेणुका, श्रीमती लीला राय तथा बेगम शइस्ता इकराम उल्ला सोहरावर्दी बंगाल प्रान्त से, बेगम जहॅाआरा शाहनबाज पंजाब से, सुश्री मस्कारीन ट्रावनकोर रियासत से एवं श्रीमती सरोजनी नायडू ने बिहार प्रान्त से संविधान सभा मे प्रतिनिधित्व किया था ।

उपर्युक्त महिलायें 1929 में राज्यों की विधान परिषदों एवं विधान सभाओं की सदस्यों के रूप में चुनी गई थी । राजनीति में इन सभी की भूमिका सराहनीय रही । बेगम ऐजाज रसूल उत्तर प्रदेश विधान परिषद में उप–सभापति तथा नेता विरोधी दल थी । श्रीमती विजयालक्ष्मी पंडित उत्तर प्रदेश में पंत मंत्रिपरिषद की सदस्या, 1962 ई. में महाराष्ट्र के राज्यपाल के पद पर तथा विदेश में राजदूत नियुक्त हुई थीं । श्रीमती राजकुमारी अमृत कौर प्रथम आम चुनाव में 1952 में लोक सभा तथा राज्य सभा के लिए कमशः हिमाचल प्रदेश तथा पंजाब से सदस्या चुनी गई । सुश्री मेस्करीन ट्रावनकोर में 1949–50 में स्वास्थ्य एवं ऊर्जा मंत्री रहीं । श्रीमती राजकुमारी अमृत कौर केन्द्र में स्वास्थ्य और संचार मंत्री के पद पर रही ।

1952 ई. में प्रथम स्वतंत्र लोकसभा से तेरहवी लोकसभा चुनावों में महिलाओं की बेंहतर स्थिति रही । हालांकि कालान्तर में लोकसभा में महिलाओं की संख्या प्रभावशाली नहीं रही, परन्तु उनकी सफलता दर यानी चुनाव प्रत्याशियों में से चुने जाने वालों का प्रतिशत पुरूषों से कहीं अधिक रहा है । प्रथम लोकसभा में 22 महिलायें विजयी रही, जो कि 4.4 प्रतिशत है । द्वितीय लोकसभा में 27 महिलाये विजयी हुई जो

5.4 प्रतिशत है। तृतीय लोकसभा में 34 महिलाये विजयी घोषित हुई, जो कि 6.7 प्रतिशत है । चतुर्थ लोकसभा में 31 महिलाये विजयी रही, जो 5.9 प्रतिशत है । पंचम लोकसभा में 22 महिलाये विजयी रही जो 4.2 प्रतिशत है। षष्टम लोकसभा में 19 महिलाये विजयी रही जो 3.4 प्रतिशत है 1 सप्तम लोकसभा में 28 महिलाये विजयी हुई जो 5.1 प्रतिशत है । अष्टम लोकसभा में 44 महिलाये विजयी रही, जों 8.1 प्रतिशत है । नवम् लोकसभा में 28 महिलाये विजयी रही, जो 5.29 प्रतिशत है । यह संख्या दसवीं लोकसभा में 39 पहुँच गई, जो कि 7.07 प्रतिशत है । ग्यारहवी लोकसभा में 38, बारहवीं लोकसभा में 43 एवं तेरहवी लोकसभा में 49 महिला सदस्य निर्वाचित हुई ।

15 अगस्त 1947 को पंडित जवाहर लाल नेहरू के नेतृत्व में सरकार का गठन हुआ जिसमें श्री नेहरू प्रधानमंत्री थे । उनके मंत्रिमंडल में श्रीमती राजकुमारी अमृत कौर मंत्री रहीं। 1952 में प्रथम लोकसभा के गठन के बाद जो सरकार बनी उसमें भी श्रीमती राजकुमारी अमृत कौर 17.4.1957 तक मंत्री रहीं । द्वितीय आम चुनाव के बाद के मंत्रिमंडल का गठन 1957 में हुआ, जिसमें श्रीमती लक्ष्मी एन. मेनन एवं श्रीमती बायलेट अल्वॉ उप–मंत्री के रूप में रही तथा बिहार से 2.4.1958 को श्रीमती तारकेश्वरी सिन्हा को उप–मंत्री बनाया गया । श्रीमती इंदिरा गॉधी प्रथम बार श्री लाल बहादुर शास्त्री की सरकार में 2.7.1964 से 11.1.1966 तक सूचना एवं प्रसारण मंत्री रही । शास्त्री जी के निधन के बाद श्रीमती गॉधी (24.3.1977 से 13.1.1980 छोडकर) लगातार 14 वर्षो तक भारत की प्रधानमंत्री के पद पर रहीं तथा अपनें शासन काल में बहुत सारे महत्वपूर्ण कार्यो को निष्पादित किया ।

उल्लेखनीय है कि स्वाधीनता के पश्चात् श्रीमती विजय लक्ष्मी पंडित, श्रीमती सरोजनी नायडू, मदर टेरेसा, श्रीमती इंदिरा गॉधी इत्यादि महिलाओं ने अपने व्यक्तित्व व कृतित्व से देश को गौरवान्वित किया । मदर टेरेसा ने दूसरों के जीवन को सुन्दर बनाने में अपना सम्पूर्ण जीवन न्योछावर कर दिया । श्रीमती विजय लक्ष्मी पंडित ने संयुक्त राष्ट्र संघ के महत्वपूर्ण अंग "महासभा में अध्यक्ष पद सुशोभित कर भारत का गौरव बढ़ाया । राजनीति के क्षेत्र में श्रीमती इंदिरा गॉधी की कूटनीति व दूरदर्शिता की कोई मिसाल नहीं है ।

राजनीतिक दलों में भी महिलाओं की भूमिका को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है जिन्होने अपने कुशल नेतृत्व से देश की राजनीति को प्रभावित किया है जिसमें प्रमुख रूप से श्रीमती इंदिरा गॉधी, श्रीमती सोनिया गॉधी, सुश्री ममता बनर्जी, श्रीमती मारग्रेट अल्वा, श्रीमती शीला दीक्षित, श्रीमती गीता मुखर्जी, श्रीमती मोहसिना किदवई, सुश्री सरोज खापर्डे, श्रीमती सरोजनी महेषी, श्रीमती सुशीला नैयर, श्रीमती नंदनी सतपथी, श्रीमती कृष्णा शाही, श्रीमती रामदुलारी सिन्हा, सुश्री कुमुद बेन जोशी, श्रीमती मीरा कुमार, श्रीमती सुषमा स्वराज, श्रीमती राबड़ी देवी, सुश्री गिरजा व्यास, श्रीमती मोहिनी देवी आदि है । श्रीमती नेजमा हेप्तुल्ला विगत दस वर्षो से राज्य सभा के उप–सभापति के पद पर कार्यरत है । संसद के अतिरिक्त विधान सभाओं में भी महिलायें महत्वपूर्ण योगदान दे रही हैं । कतिपय राज्यों में महिलाओं ने मुख्यमंत्री के पद को सुशोभित किया है जिनमें श्रीमती सुचेता कृपलानी, उत्तर प्रदेश की प्रथम महिला मुख्यमंत्री नियुक्त हुई थी । सुश्री मायावती, उत्तर प्रदेश के मुख्यमंत्री के पद पर रही । सुश्री जयललिता, तमिलनाडू की मुख्यमंत्री, श्रीमती शीला दीक्षित दिल्ली की मुख्यमंत्री

तथा श्रीमती राबड़ी देवी बिहार की मुख्यमंत्री है ।

वर्तमान केन्द्र सरकार में बहुत सी महिलायें मंत्री है जिनमें श्रीमती सुषमा स्वराज, सुश्री उमा भारती, श्रीमती वसुंधरा राजे सिंधिया आदि है । सुश्री ममता बनर्जी, भारत सरकार में मंत्री रही । इसके अलावा प्रथम बार लोकसभा में श्रीमती सोनिया गॉध ी विरोधी दल की नेता है।

बिहार विधान–सभा के चुनाव में 1952 में चौदह, 1957 में बत्तीस, 1962 में सत्ताईस, 1967 में ग्यारह, 1969 में चार, 1972 में बारह, 1977 में तेरह, 1980 में तेरह, 1985 में चौदह 1990 में तेरह, 1995 में बारह 2000 में बीस महिलाये विजयी हुई ।

राजनीति में महिलाओं की भागीदारी के क्षेत्र में पूरी दुनिया में निराशाजनक स्थिति है। विकसित देश और विकासशील देश कम से कम इस मुद्दे में एक ही धरातल पर खड़े नजर आते हैं । पूरे विश्व में संसदीय राजनीति में महिलाओं को मात्र 11.9 प्रतिशत प्रतिनिधित्व मिला हुआ है । अमेरिका में 11.7 प्रतिशत, इंग्लैण्ड में 9.5 प्रतिशत, रूस में 10.2 प्रतिशत, जर्मनी में 26.2 प्रतिशत, फ्रांस में 6.4 प्रतिशत, चीन में 21 प्रतिशत, मोरक्कों में 0.6 प्रतिशत इत्यादि देशों की संसदों में महिलाओ के प्रतिनिधित्व से एक बात साफ परिलक्षित है कि व्यवहारिक राजनीतिक धरातल पर, विश्वभर में महिलाओं की सहभागिता बहुत कम है । भले ही, अधिकांश देशों के संविधान में स्त्री पुरूषों की समानता पर जोर दिया गया हों ।

राजनीति में महिलाओं की भागीदारी के मामलें में "स्वीडन" दुनिया में पहला स्थान रखता है । यहां उनकी भागीदारी लगभग 41 प्रतिशत है । "नार्वे" में भी

सुखद स्थिति है, जहां 39 प्रतिशत महिलाओं की आवाज संसद में गूंजती है । एशिया की तरफ झांके तो चीन में सर्वाधिक भागीदारी 21 प्रतिशत महिलाओ की है । भारत का स्थान इस मामले में दुनिया में 65 वां तथा एशिया में 11 वे स्थान पर है । कुछ देश ऐसे भी है, जहां महिलाओं की संसदों में पहुंच अभी तक नहीं हो पायी है । संयुक्त अरब अमीरात, दिजबूती, पलाऊ पापेन्यु न्यूतिनी, सेन्ट ल्युशिया इत्यादि ऐसे ही देश है ।

राजनीति में महिलाओं की इस कमी को महसूस करते हुए, कुछ देशों में उनकी न्यूनतम भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए उन देशों के संविधान में प्रावधान भी किये गए है । इस हेतु करीब 7–8 देशों ने ही प्रयास किया है । जिसमें अर्जेन्टीना, बेल्जियम, फिलीपिन्स, उत्तरी कोरिया आदि प्रमुख्ा है । इन देशों के प्रयासों को अब भारतीय राजनीतिक धरातल पर भी पैरोकार किया जा रहा है । शनैः शनैः इस दिशा में सभी भारतीय राजनीतिक दलों को लामबंद होना पड़ रहा है । चाहे यह उनकी नीति का विषय रहा हो या नहीं ।

भारत में आरक्षण व्यवस्था तो संवैधानिक प्रतिबद्धता ही है । इसलिए आबादी के लगभग 50 प्रतिशत भाग, महिलाओं के लिए जब राजनीति में आरक्षण का मुद्दा उठाया गया, तो लाजिमी था, इस दिशा में गंभीर प्रयास होना । सन् 1996 में संसद की गलियों में पहली बार यह मुद्दा उठा । शीतकालीन अधिवेशन में राष्ट्रीय महिला आयोग की अध्यक्ष श्रीमती मोहिनी गिरी ने इसे पार्लियामेन्ट एनेक्सी में उठाया । फिर तो यह मुद्दा सबकी जुबान पर चढ़ गया । इसी वर्ष पार्लियामेन्ट में "महिला आरक्षण विधेयक" पेश करने की कोशिश हुई । देवगौड़ा सरकार के सहयोगियों ने इसका खुलकर विरोध किया । फलस्वरूप मामले को प्रवर समिति को भेज दिया गया ।

जिसकी अध्यक्ष मार्क्सवादी सांसद श्रीमती गीता मुखर्जी थी । 33 प्रतिशत आरक्षण संसद एवं राज्य विधान मंडलों में महिलाओं को देने की सिफारिश की गयी । सिद्धांततः इस पहलू पर सभी राजनीतिक दल सहमत थे । किन्तु विरोध के सुर भी कम न थें ।

विरोध के लिए चुना गया, अनुसूचित जाति, अ.ज.जा. अन्य पिछड़ा वर्ग एवं अल्पसंख्यक वर्ग की महिलाओं को आरक्षण सुनिश्चित करने की मांग । आरक्षण के अंदर आरक्षण की इस मांग ने 1998 में भाजपा गठबंधन वाली सरकार द्वारा पेश किये गये महिला आरक्षण विधेयक का भी जबर्दस्त विरोध किया गया । संसद में पार्टी विशेष के सांसदों ने अमर्यादित व्यवहार किया । जिसके पीछे राजनीति अधिक, सोच कम थी । वर्तमान सत्तारूढ़ "राष्ट्रीय जनताांत्रिक गठबंधन सरकार" राजनीति में महिलाओं के लिए 33 प्रतिशत आरक्षण के प्रति कटिबद्ध है । सरकार में देश की प्रमुख पार्टी भारतीय जनता पार्टी सहित 24 राजनीतिक दल है जो इस बात का पक्का प्रमाण है कि इस दफा जो भी विधेयक इस संबंध में पेश हो वह व्यापक सहमति पर आधरित होगा ।

व्यापक सहमति पर, गंभीर विचार–मंथन जारी है । राजनीतिक दल, महिला संगठन, समाज सेवी संगठन और बुद्धिजीवी इस मंथन पर लगें हुए हैं । सबसे अहम सवाल पूर्व मुख्य चुनाव आयुक्त श्री एम.एस. गिल ने उठाया है । बकौल उनके, संसद एवं राज्य विधान मंडल की सीटों पर महिलाओं के आरक्षण की बजाय सभी राजनीतिक दल अपने भीतर आरक्षण को तय करें । राजनीतिक दल, लोकसभा एवं राज्य की विध ानसभाओं के चुनावों में अपने दल से जितने प्रत्याशी मैदान में उतारें, उनका एक निश्चित प्रतिशत महिला उम्मीदवारों कें लिए सुनिश्चित करें। यह संवैधानिक प्रतिबद्धता

भी कर दी जाये । श्री गिल द्वारा सुझाया गया यह सुझाव निश्चित तौर पर गौर करने योग्य है । इसमें उन सभी सवालों का जवाब छुपा हुआ है जिनको लेकर कुछ राजनीतिक दलों को तकलीफ हैं । इस सुझाव से राजनीतिक माहौल में अभिजात्य महिला वर्ग के आविर्भाव की शंकाओं पर भी विराम लग सकता है । इसे शिद्दत से महूसस किया जाना चाहिये, क्योंकि हमारे राजनीतिक परिवेश में जाति, धर्म, क्षेत्र इत्यादि प्रमुख दबाव समूह हैं और वोट बैंक के स्त्रोंत भी । इसे कोई भी राजनीतिक दल अनदेखा नहीं कर सकता हैं। जिसका अंततोगत्वा परिणाम यही होगा कि प्रत्येक राजनीतिक दल बड़ी संख्या में अनु.ज.जा./ अ.ज ./ अ.पि.व./ अल्प सं. वर्ग की महिलाओं को चुनावी मैदान के लिए तैयार करेंगें। इससे योग्य महिला उम्मीदवार ही राजनीतिक दलों में सहभागी बनेंगी। लोकप्रियता उनकी योग्यता का मापदण्ड होगा, जो किसी भी राजनीतिक दल के अस्तित्व के लिए जरूरी है । यह उस नकारात्मक सोच का जवाब भी है जो यह सोचते हैं कि श्री गिल के सुझाव पर अधिकांश राजनीतक दल खाना पूरी करेंगे और जीतने योग्य सीटों पर महिला उम्मीदवारों को न उतार कर उन्हे सिर्फ अपने कमजोर प्रभाव वाले क्षेत्रों में खड़ा किया जायेगा ।

विचार–मंथन में सीटों के आरक्षण की प्रकृति पर भी व्यापक विरोध है । कुछ आरक्षण को इस दृष्टि से देख रहे है कि यह ठीक उसी तरह हो जिस तरह वर्तमान में संविधान के अनुच्छेद 330 और अनु. 332 के तहत लोकसभा एवं राज्य विधानमंडलों में अनुसूचित जाति व अनु. जनजातियों के लिए आरक्षित हैं । कुछ इसे रोटेशन पद्धति के आधार पर देख रहे है कि प्रत्येक पांच वर्ष बाद उन सीटों पर जिनको महिला उम्मीदवार के लिए अन्य बची सीटों को उनके लिए आरक्षित रखा जायेगा । इस स्थिति में

व्यवहारिक दिक्कत हैं । जिनका सामना करने के लिए राजनीतिक दलों को अनेक कठिनाईयों का सामना करना पड़ेगा । (1)– उन्हे तय सीट से पिछड़ा महिला उम्मीदवार को अन्य सीट के लिए खड़ा करना पड़ेगा क्योंकि वह सीट आरक्षित नहीं रहेगी । (2)– उनको विजयी सीट पर पूर्व विजित महिला उम्मीदवार को उसी सीट से खड़ा करने में दिक्कत होगी क्योंकि उन्हे किसी अपने योग्य जनप्रिय पुरूष उम्मीदवार को उस सीट से खड़ा करने की चिन्ता होगी । (3)– क्या उम्मीदवारों को बार–बार बदलने से राजनीतिक दलों की लोकप्रियता उस क्षेत्र विशेष में बरकरार रहेगी इत्यादि अनेक चुनौतियां उनके सामने होगी । जहॉ तक सीटों में स्थायी आरक्षण का मामला है वह भी कम परेशानी वाला नही होगा । वर्तमान में लोकसभा की 545 सीटो में 79 अनु. जाति, 40 अनु.ज.जा. एवं 2 एग्लों इंडियन के लिए आरक्षित है । अब अगर 545 सीटों पर 33 प्रतिशत आरक्षण महिलाओं के लिए हुआ तो इस मान से उनके खाते में 180 सीटें आयेंगी । शेष 184 सीटें अन्यों को भागीदारी के लिए होंगी । एक संभावना पर और विचार करें । अनु. जाति/ अ.ज.जा. के लिए आरक्षित हुई तो लगभग 40 सीटें उनको मिलेंगी, लेकिन अल्पसंख्यक और पिछड़ा वर्ग की महिलाओं का सवाल बचा रह जायेगा ।

वर्तमान संवैधानिक पहलुओं पर दृष्टिपात करें । इन व्यवस्थाओं (अनु.330, 332) में अनु.जाति/ अ.ज.जा. को लोकसभा एवं राज्य विधान मंडलों में आरक्षण की व्यवस्था निहित है । अन्य पिछड़ा वर्ग और अल्पसंख्यक वर्ग (धार्मिक) के लिए सुस्पष्ट व्यवस्था, संवैधानिक तौर पर नहीं है । फिर, इस सवाल को उठाने से क्या संविधान के मूलभूत लक्षणात्मक ढांचे की बुनियाद को नये सिरे से परिभाषित किया जायेगा ? ठीक

इसके विपरीत जैसी कि केशवानंद भारती केस एवं मिनर्वा मिल के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय ने बुनियादी ढांचे की परिकल्पना की है, धर्म पर आधारित आरक्षण या अनु. 340 को आधार मानकर अन्य पिछड़ा वर्ग के लिए आरक्षण, संसद या विधान मंडलों में किया जा सकेगा ? अगर संवैधानिक पहलुओं को ताक पर रखकर महिला आरक्षण की मांग, इस आरक्षण को फलीभूत होने से रोकने में बाधा नहीं बनेगा ? यह सब मौलिक प्रश्न ''महिला आरक्षण विधेयक'' के लिए कसौटी के मापदण्ड हैं । आने वाले दिनों में जब यह विधेयक संसद में लाना निश्चित जान पड़ता है, तब इसके स्वरूप पर तीखी बहस स्वाभाविक भी है और समीचीन भी ।

आजादी के 50 वर्ष नारी के लिये बहुआयामी सिद्ध हुये हैं । स्वतंत्रता ने नारी को आजादी दी, संवैधानिक अधिकार दिये । राष्ट्रीय आंदोलनों से लेकर समाज सुधार, शिक्षा, राजनीति, क्रान्ति आदि संदर्भो को लेकर साहित्य जगत को भी एक नई मानसिकता मिली ।

1950 के पश्चात् नारी ने जिस स्वतंत्र चेतना का अहसास किया है, उसके कारण नारी उत्थान के नये धरातल की सृष्टि हुई । 1960 के पश्चात् नारी विकास की दिशा में एक नवीन प्रगति हुई है किन्तु इस मोड़ पर आते–आते नारी जगत में एक विशिष्ट परिवर्तन भी परिलक्षित हुआ । वैदिक युग की नारी जो मध्यकाल में समाज के विकृत रूप के कारण केवल भेग्या बनकर रह गई थी, वर्तमान में अलग ही छबि लेकर उभरी । *'यत्र नार्यस्तु पूज्यन्ते, रमन्ते तत्र देवता'* की उक्ति को चरितार्थ करने वाले समाज ने उसे अबला समझ लिया । वह भूल गया कि मॉ के ऑचल की ठण्डी छॉव न होती तो मानव जाति जल जाती । मॉ के बिना मनुष्य मर जाता ।

विश्व भर में नारीवाद आंदोलनों के जरिये महिलाओं की मुक्ति की जिस हद तक कल्पना की गई थी, नारी आज उससे कोसों दूर है । लेकिन महिलाओं विशेषकर पढ़ी लिखी महिलाओं में जागरूकता आई है और वे विश्व के हर कोने में पुरूष अधीनता से मुक्ति के प्रयास में लगी हैं । शिक्षा के प्रचार–प्रसार में उन्हें आर्थिक रूप से आत्म निर्भर बनाया है पर इसके बावजूद वे 'अन्यां' की अपनी इस स्थिति से निकल पाने में समर्थ नहीं हो पाई हैं ।

आज नारी आधुनिका बनना चाह रही हैं । आधुनिक का अर्थ है जो मध्यकालीन नहीं, परम्परित नहीं वरन् नया और स्वतंत्र पर आत्मनिर्भर है । यह भी सच है कि आधुनिका के नाम पर आदर्शों को गलत सिद्ध किया जा रहा है । भौतिक चकाचौंध ने मनुष्य को सुविधा भोगी तो बना दिया है किन्तु जीवन मूल्यों से वह हाथ धो बैठा है । नारी भी इस चकाचौंध से बच नहीं सकी है । वह इस चमक–दमक में अपना स्वरूप भूल गई है । नारी के पास गहन संवेदना है, करूणा है, और सबसे बड़ी शक्ति मातृत्व शक्ति । अपनी इसी शक्ति से नारी जन–जन को जोड़ने की प्रेरणा हो सकती है । वैदिक काल से ही इस शक्ति को लेकर वह 'आद्या शक्ति' कहलाई है । 1975 में पूरे विश्व में चलने वाली नारी मुक्ति आन्दोलन से प्रभावित नारी आज क्रांतिमयी के रूप में सबकुछ तोड़ने में एवं नवसृजन में सक्षम है । नारी का सामाजिक व्यक्तित्व, समाज सत्ता से हटकर व्यक्ति सत्ता की ओर अग्रसर है । समय के बदलाव के साथ–साथ सत्ता की ओर अग्रसर हैं । समय के बदलाव के साथ–साथ जीवन मूल्यों में भी परिवर्तन आता गया । संचार माध्यमों से भारतीय संस्कृति प्रभावित हुई । परिणाम स्वरूप भारतीय नारी भी अछूती नहीं रही । नारी ने अपनी अस्मिता की पहचान बनाये

रखने के लिये विभिन्न क्षेत्रों में अपनी आत्मिक शक्ति का प्रयोग किया । नारी की इस पहल को अभूतपूर्व सफलता मिली । यद्यपि बदलाव की इस प्रक्रिया में नारी ने बहुत लम्बा समय व्यतीत किया है, लड़ाईयॉ लड़ी हैं, संघर्ष किये हैं, तथापि बहुत कुछ खोया और पाया भी है । यहीं से प्रारंभ होती है नारी के नव–व्यक्तित्व निर्माण की वर्तमान कहानी – उसके स्वरूप, उसकी अस्मिता की पहचान की भूमिका ।

निर्णयकर्ताओं ने आधार रूप में राजनीति और अर्थ को परिवर्तन कर बुनियादी स्वरूप लिया । इसी विसंगति ने प्रभावित किया समकालीन परिवेश । लोकतंत्र आज राजनीति प्रधान हो गया है । इसी तंत्र से प्रभावित होकर महिलाओं और पुरूषों की समान भागीदारी पर नई दिल्ली में विगत अर्न्तराष्ट्रीय सम्मेलन में इस बात पर खुलकर चर्चा हुई । भारत की संसद में महिलाओं का प्रतिनिधित्व मात्र 7.2 प्रतिशत् है । इस दृष्टि से विश्व में भारत का 65वॉ और ऐशिया में 11वॉ स्थान है । भारतीय संविधान में स्त्री–पुरूषों के अधिकारों को समानता एवं बराबरी पर बल दिया गया ।

लोकसभा और विधानसभाओं में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने की दृष्टि से भी महिला आरक्षण विधेयक एक क्रांतिकारी कदम के रूप में प्रस्तुत करने का निर्णय लिया गया । अंतरसंसदीय सम्मेलन का प्रारंभ संसदों और विधानसभाओं में महिलाओं को आरक्षण देने के मुद्दे से हुई थी किन्तु लगभग 12 प्रमुख देशों के प्रतिनिधियों ने इस पर आपत्ति की । पूर्व यूरोपीय देशों रूस, आस्ट्रेलिया, जर्मनी, दक्षिण अफ्रीका और तुर्की के प्रतिनिधियों का कहना था कि आरक्षण व्यवस्था लागू करना आत्मघाती होगा । कुछ महिला प्रतिनिधियों ने ही 33 प्रतिशत् आरक्षण का विरोध किया, अन्ततः 30 प्रतिशत् प्रतिनिधित्व देने की सिफारिश की गई । ये सभी मुद्दे ऐसे हैं जो नारी को चर्चा के

कटघरे में लाकर खड़ा कर देते हैं ।

आरक्षण का महिलाओं एवं समाज पर प्रभाव :

महिला आरक्षण की आवश्यकता एवं इसका औचित्य सिद्ध करने के साथ—साथ हमें इस मुद्दे पर भी विचार करना समीचीन होगा कि महिला उत्थान के निमित्त जिस आरक्षण रूपी औषधि की मांग की जा रही है, क्या वह कारगर हो सकेगी ? इस प्रश्न के उत्तर के रूप में अनुसूचित जातियों एवं जनजातियों को प्रदत्त संवैधानिक आरक्षण एवं इस समुदाय की स्थिति हमारे सामने है । विगत 51 वर्षों से प्रदत्त आरक्षण सुविधाओं से उनकी स्थिति में कितना सुधार हुआ है? आमसभा एवं राज्य विधान सभाओं में आरक्षण के बल पर पहुँचे इस वर्ग के जनप्रतिनिधि, नेतागण अपने वर्ग की माली हालत में कहां तक सुधार ला सके हैं ? क्या यह मेहनतकश वर्ग आज भी विशेष रूप से ग्रामों में जहां देश की लगभग 70 प्रतिशत् जनसंख्या निवास करती है, वहां सामाजिक अन्याय, शोषण, उत्पीड़न, उपेक्षा व जुल्मों का शिकार नहीं है ? क्या गरीबी, भूख अभाव से उसे मुक्ति मिल सकी है ? इन सभी प्रश्नों का उत्तर 'न' में है । सम्भव है कि यही स्थिति महिला आरक्षण के परिणामस्वरूप महिला वर्ग की रहे । अर्थात् महिला आरक्षण से सत्ता, प्रशासन एवं राजनीति में महिलाओं की संख्या में तो असाधारण वृद्धि होगी, परन्तु महिला प्रतिनिधित्व में इस वृद्धि से आम मेहनतकश, कृषि मजदूर, झोपड़ीवासी, वनवासी महिलाओं की स्थिति में कोई एकाएक चमत्कारी सुधार होगा, ऐसा सोचना काल्पनिक होगा । यदि सुधार परिलक्षित होगा भी तो केवल उन महिलाओं की स्थिति में जो संभ्रान्त परिवारों की है । जिन्हें पूर्व से ही विषमतापूर्ण

सामाजिक संरचना में सम्मान हासिल है, जो पहले से ही आर्थिक सामाजिक रूप से सुदृढ़ हैं । आम महिला तो लगभग जहाॅ की तहाॅ रहेगी, इस कल्पना के स्पष्ट कारण हैं – प्रथम, महिलाओं का निर्वाचन केवल महिलाओं द्वारा न होकर पुरूष वर्ग द्वारा भी होगा । अनुसूचित जाति, जनजातियों के प्रतिनिधियों की भांति महिला प्रत्याशी भी विभिन्न चुनावों में अपनी विजय के लिये पूॅजीपति, सामंत एवं पुरूष वर्ग पर निर्भर रहेगी । इस निर्भरता की आड़ में स्वाभाविक है कि महिला प्रतिनिधि ऐसी नीतियों का निर्माण, निर्णयों का क्रियान्वयन नहीं कर सकेंगी न करा सकेंगी जो महिला हितैषी किन्तु पुरूष वर्ग के प्रतिकूल हों ।

द्वितीय, यह सर्वविदित तथ्य है कि वर्तमान में विधि निर्मात्री एवं नीति निर्णयकारी संस्थाओं तक पहुॅचने के लिये किन–किन चुनावी हथकंडों, धन–बल, बाहुबल, हिंसा, झूठ, फरेब, चालाकी की आवश्यकता होती है । क्या आम महिलायें चुनावों में इन घृणित उपायों का सहारा ले सकेंगी ? चूॅकि आम महिला अपने निर्वाचन हेतु इन घृणित किन्तु राजनीति में स्वीकार्य उपायों का सहारा नहीं ले सकेगी अतः स्वाभाविक रूप से चुनाव में साधारण महिलाओं का चुना जाना दुष्कर होगा । आरक्षण के परिणामस्वरूप केवल वही महिलायें निर्वाचित हो सकेंगी जिन्हें अपने पतियों, पिता, भाईयों से राजनीतिक विरासत अथवा उत्तराधिकार में निर्वाचन क्षेत्र प्राप्त होंगे । दूसरे शब्दों में राजनीतिक घरानों की सशक्त धनाढ्य महिलायें, जिनके पीछे वर्षो से सत्ता पर पारिवारिक कब्जा होगा, जो बिना आरक्षण के भी निर्वाचित होने में सक्षम हैं, उन्हें इसका फायदा मिलेगा ।

उपर्युक्त विवेचन से स्पष्ट है कि महिला आरक्षण अर्थात् महिलाओं की ओर से महिलाओं द्वारा प्रतिनिधित्व केवल सांकेतिक (अनुसूचित जातियों / जनजातियों के प्रतिनिधियों की भांति) एवं प्रतिनिधित्व के ऑकड़े प्रदर्शन के लिये होगा । यदि यत्र तत्र विकल्प के अभाव में कुछ महिलायें इस वंचित तबके से निर्वाचित होने में सफल भी हो गयीं, तो वे तो केवल डमी होंगी यथार्थ में उनके पीछे राजनीतिक प्रभुत्वशाली लोग होंगे, जो अपनी मनमर्जी से राजनीति में इन महिलाओं का उपयोग करेंगे । महिलाऐं तो केवल राजनीतिक हथियार होंगी उनके पीछे असली ताकत तो इन्हीं राजनीतिक संप्रभुओं की होगी ।

यहां पुनः प्रश्न उठता है कि जब महिला आरक्षण जैसे संवैधानिक उपबन्ध से महिलाओं की स्थिति में कोई सुधार ही नहीं होना है तो फिर इसे लागू करने का क्या औचित्य है ? क्या महिला आरक्षण का कोई विकल्प नहीं हो सकता । कुछ बुद्धिजीवियों द्वारा आरक्षण का जो विकल्प प्रस्तुत किया जा रहा है वह है **राजनीतिक दलों द्वारा टिकिट वितरण में महिलाओं को प्राथमिकता** । आइये हम इस विकल्प के व्यवहारिक स्वरूप पर विचार करें :– प्रथम – राजनीतिक दलों द्वारा महिलाओं को टिकिट दिया जाना ऐच्छिक होगा न कि बंधनकारी । दूसरा– यदि इसे कुछ प्रतिशत् के साथ बंधनकारी किया भी गया तो राजनीतिक दल उन स्थानों पर महिलाओं को खड़ा करेंगे, जिनमें विजय की अपेक्षाकृत सम्भावनायें कम होंगी । तीसरा– टिकिटों का वितरण हार–जीत की संभावना को दृष्टिगत् रखते हुये किया जाता है, इसीलिये आवश्यक नहीं कि महिला के मुकाबले महिला ही खड़ी हो । यदि ऐसा नहीं होगा तो आवश्यक नहीं कि महिला प्रत्याशी अपने प्रतिद्वंदी पुरूष उम्मीदवारों की भॉति चुनावी

हथकण्डे अपनाकर विजयी हो ही जायें । स्पष्ट है कि इस विकल्प के क्रियान्वयन से राजनीति में महिलाओं की भागीदारी की संभावना नगण्य रहेगी । अतः हमें यहां जनवादी दृष्टिकोण से तस्वीर के दूसरे पहलू पर भी विचार करना होगा कि राष्ट्र निर्माण में महिलाओं को बराबर का भागीदार बनाने तथा समता के स्तर पर लाने के लिये उन्हें कुछ न कुछ विशेष सुविधायें तो देनी होंगी, जिनमें अवसर की समानता प्रमुख है और इस अवसर की समानता के निमित्त आरक्षण जैसे उपाय पर भी विचार करना होगा ।

महिला आरक्षण, महिलाओं की स्थिति में सकारात्मक बदलाव तथा उनकी बेहतरी का माध्यम बने इस हेतु इसे युक्ति–युक्त बनाने के लिये निम्न सुझावों पर देश के राजनैतिक व प्रबुद्ध वर्गों द्वारा विचार किया जाना समीचीन है :–

1. समस्त महिलाओं को आरक्षण की आवश्यकता नहीं है, क्योंकि सम्पन्न, भद्र समाज एवं राजनीतिक घरानों की महिलायें बिना आरक्षण के विधायी संस्थाओं में पहुँच सकती हैं एवं वर्तमान में पहुँच भी रही हैं ।

2. वर्तमान में अनुसूचित जातियों एवं जनजातियों को लोकसभा में क्रमशः 15 एवं 7.5 प्रतिशत्, राज्य विधान सभाओं में वहाँ की आबादी के अनुपात में आरक्षण प्राप्त हैं, इसमें से ही इस वर्ग की धरातलीय यथार्थता को देखते हुये, इन वर्गों की महिलाओं को आरम्भ में 20 प्रतिशत् तत्पश्चात् तीस एवं चालीस प्रतिशत् आरक्षण अनिवार्य कर दिया जाये ।

3. पिछड़े वर्ग की, जिनमें सामाजिक रूप से पिछड़े, अल्पसंख्यक वर्ग की महिलायें भी

हैं, को 15 प्रतिशत् महिला आरक्षण का संवैधानिक उपबन्ध कर दिया जाये ।

4. महिलाओं के लिए रोजगार सुविधाओं का विस्तार, सामाजिक सुधार, शिक्षा एवं प्रशिक्षण द्वारा उनकी योग्यता में वृद्धि करके उन्हें इस स्तर पर लाने का प्रयास किया जाये कि वे अपनी योग्यता के बल पर विधायी सदनों में प्रवेश पा सकें ।

महिलाओं की राजनैतिक स्थिति :

जहाँ तक राजनीति में महिलाओं की सहभागिता का प्रश्न है तो वर्तमान में न केवल विकासशील देशों में वरन् विकसित देशों में भी स्थिति दयनीय है अर्थात् इसे इस प्रकार कहा जा सकता है कि विश्व के सर्वाधिक देशों में महिलाओं की स्थिति सर्वाधिक दयनीय है । सम्पूर्ण विश्व में महिलाओं के लिये राजनीति में आरक्षण की बात कही जा चुकी है तथा इसका प्रथम प्रयास रूस में किया गया, परन्तु वह असफल रहा । वर्तमान में कुछ ही देश हैं जिनमें महिलाओं को आरक्षण की व्यवस्था की गई है । अर्जेन्टीना, बेल्जियम, उत्तरी कोरिया, नेपाल, ब्राजील, फिलीपीन्स परन्तु इन देशों में आरक्षण का प्रतिशत् न्यायोचित नहीं है । बांग्लादेश, नेपाल, तंजानिया, युगांडा, अर्जेंटीना, बेल्जियम, ब्राजील, उत्तरी कोरिया और फिलीपीन्स जैसे देशों ने अपनी संसद में वैधानिक तौर पर महिलाओं को आरक्षण देने की स्वीकृति प्रदान कर दी है । बांग्लादेश ने 10 प्रतिशत् तथा नेपाल ने 5 प्रतिशत् सीटें आरक्षित की हैं ।

भारत के स्वतंत्र होने के बाद संविधान निर्माण किया गया जिसमें सामाजिक एवं शैक्षिक दृष्टि से पिछड़े वर्गों के लिये एवं अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के लिये विशेष ध्यान दिया गया । परन्तु कहीं भी महिला आरक्षण का कोई उल्लेख

नहीं किया गया हे । आरक्षण के लिये गठित विभिन्न आयोगों में से किसी ने भी महिलाओं के लिये पृथक से आरक्षण की सिफारिश नहीं की ।

भारत में सर्वप्रथम महिलाओं को आरक्षण दिये जाने की बात 80 के दशक में उठायी गई थी । महिलाओं को आरक्षण देने की बात भूतपूर्व प्रधानमंत्री स्व. श्री राजीव गांधी ने भी उठाई थी । कुछ समय पश्चात् महिला आरक्षण विधेयक बना जिसे अनेक बार संसद में पेश करने की कोशिश की गई । परन्तु उसे किसी न किसी विरोध के कारण रोकना पड़ा । वर्तमान प्रधानमंत्री श्री अटलबिहारी वाजपेयी सरकार ने पहली बार महिला आरक्षण विधेयक को संसद में पेश किया । भाजपा नेतृत्व वाली गठबंधन सरकार ने काफी प्रयास के बाद अंततः महिला आरक्षण विधेयक को सदन में पेश करने में सफलता प्राप्त कर ली ।

महिला आरक्षण का औचित्य केवल 33 प्रतिशत् महिलाओं को राजनीति में लाना ही नहीं बल्कि राजनीति में आने वाली महिलाओं के लिये आवश्यक है कि वे राजनीतिक समस्याओं के प्रति निरंतर जागरूक रहें । विश्व, देश, समाज की समस्याओं से परिचित रहें क्योंकि वेतन आरक्षण से ही महिलाओं का विकास हो जायेगा यह संभव नहीं है । बल्कि शिक्षा, न्याय, स्वास्थ्य की रोशनी को जलाना होगा, सामाजिक अंधविश्वास, अशिक्षा, जनसंख्या कम करने का प्रयास करना होगा तथा राजनीति में साफ सुथरा माहौल बनाना होगा, तभी घर चलाने वाली महिलायें राष्ट्र को सुचारू रूप से चला सकती हैं । इसके लिये सार्थक प्रयास जरूरी है । इसमें सरकार जनता, महिलाओं सभी का सहयोग व सामंजस्य आवश्यक है । तभी देश की महिलाओं का सामाजिक संरक्षण होगा एवं महिलाओं की अस्मिता की रक्षा होगी ।

पूरी दुनियाँ में राजनीति में भागीदारी के मामले में स्त्री–पुरूष में काफी असमानतायें मौजूद हैं । गत् दो वर्षो (जुलाई 1995 तथा जनवरी 1997) में किये गये सर्वेक्षणों के अनुसार 179 देशों में चुनाव सम्पन्न हुये, परन्तु चुनाव के बाद यह पता चला कि इन देशों की संसदों में महिलाओं को मात्र 0.4 प्रतिशत् प्रतिनिधित्व मिला । पूरे विश्व में महिला सभापतियों की संख्या केवल 7.1 प्रतिशत् हैं । मात्र 10.8 प्रतिशत् महिलायें ही पार्टी नेता है तथा एक तिहाई से भी कम बोर्ड की सदस्या हैं । स्पष्टतः राजनीति में महिलाओं की भागीदारी पूरे विश्व में ही निराशा जनक रूप से कम है । महिलाओं की न्यूनतम संसदीय भागीदारी तय करने के लिये पूरे विश्व में मात्र कुछ देशों ने ही आवश्यक कानून बनाये हैं । इन मुट्ठीभर देशों में अर्जेन्टीना, बेल्जियम, उत्तरी कोरिया, नेपाल, ब्राजील तथा फिलीपीन्स की भूमिका उल्लेखनीय है ।

भारत में भी महिलाओं की राजनीतिक पर्याप्त भागीदारी प्रदान करने के लिये व्यापक विचार–विमर्श चल रहा है । अन्तर संसदीय सम्मेलन में भारत ने यह बात भी स्वीकार कर ली है कि राजनीति में स्त्री–पुरूष सहभागिता को सही ढंग से लागू करने के लिये पुरूष प्रधान विहीन सामाजिक व्यवस्था की भी जरूरत है । इस परिप्रेक्ष्य में यदि भारतीय समाज व्यवस्था ने महिलाओं को 33 प्रतिशत् आरक्षण देने वाला बिल पारित करने में सफलता प्राप्त कर ली तो यह प्रस्ताव अपने आप में ही एक क्रांतिकारी कदम होगा ।

सम्मेलन में आये अधिकतर प्रतिनिधियों की यही राय थी कि विकसित तथा विकासशील देशों में राजनीति में महिलाओं की उपेक्षा को देखते हुये आरक्षण जरूरी हो गया है । परन्तु कुछ महिला प्रतिनिधियों के विरोध को देखते हुये विश्व की संसदों में

मात्र 30 प्रतिशत् महिलाओं को ही प्रतिनिधित्व देने की सिफारिश की गई है । मजबूत लोकतंत्र स्थापित करने के लिये यह आवश्यक है कि राजनीतिक नीतियों व कानूनों का निर्धारण स्त्री–पुरूष दोनों मिलकर ही करें, परन्तु जब तक ऐसा वास्तव में सम्भव नहीं हो पाता है तब तक आरक्षण का सहारा लेना गलत नहीं होगा ।

पुरूषों की तुलना में महिलाओं की योग्यता या क्षमता में कोई कमी भी नहीं है । उदाहरणतः भारत में पंचायतों में जहॉ भी महिलायें हैं, काफी उल्लेखनीय कार्य कर रही है । शिक्षा, कार्यकुशलता, क्षमता तथा दक्षता में देश की कई महिलाओं नें काफी उच्च मापदंड बनाये हैं । देश के लगभग सभी क्षेत्रों में महिलायें दक्षतापूर्वक कार्य कर रही हैं ।

महिला आरक्षण विधेयक का प्रारूप क्या है ? इसे वर्तमान प्रधानमंत्री श्री अटल बिहारी बाजपेयी के नेतृत्व वाली भाजपा सरकार में महिला आरक्षण सम्बन्धी 84वॉ संविधान संशोधन विधेयक पारित किया, जिसके प्रावधान निम्न है :–

1. संविधान के अनुच्छेद 330 में खण्ड (1) में लोकसभा में महिलाओं के लिये स्थान आरक्षित रहेंगे ।

2. अनुच्छेद 330 में खण्ड (2) के अधीन आरक्षित स्थानों की कुल संख्या में जहॉ तक संभव हों एक तिहाई स्थान यथास्थिति अनुसूचित जातियों या अनुसूचित जनजातियों की महिलाओं के लिये आरक्षित रहेंगे ।

3. किसी राज्य या संघ राज्य क्षेत्र में लोकसभा के लिये प्रत्यक्ष चुनाव द्वारा भरे जाने

वाले स्थानों की कुल संख्या में, जहॉ तक संभव हो एक तिहाई स्थान जिनके अन्तर्गत अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जन जातियों की महिलाओं के लिये आरक्षित स्थानों की संख्या भी है महिलाओं के लिये आरक्षित रहेंगे ।

महिलाओं को जनप्रतिनिधित्व उनकी सर्वोपरि संस्थाओं लोकसभा या विधान सभाओं में आरक्षण अवश्य दिया जाना चाहिये । लेकिन आरक्षण देते समय हमें इस प्रश्न पर भी गंभीरता पूर्वक विचार करना चाहिये कि वैसे तो सिद्धान्त रूप में प्रत्येक व्यक्ति एक स्वतंत्र इकाई होता है उसमें स्वविवेक होता है वह अपने महत्वपूर्ण फैसले स्वंय लेता है लेकिन भारतीय नारी के सन्दर्भ में भारतीय समाज में पारस्परिक जुड़ावों, पारिवारिक व्यवहारों, नारी की स्थिति को देखते हुये यह नहीं कहा जा सकता कि सभी प्रमुख फैसले उसी के द्वारा लिये जाते हैं । दैनिक भास्कर समाचार पत्र ने अपने संपादकीय में लिखा है कि – 'यदि कोई महिला राजनीति को प्रतिनिधित्व करती भी है तो वह एक सामान्य महिला न होकर किसी जाति या वर्ग की महिला होती है । उसके राजनीतिक फैसले उसके परिवार में पुरूष सदस्यों ने ही लिये जो जाति और धर्म पर आधारित होते हैं इसीलिये सबसे पहले पार्टी संगठन में महिलाओं को व्यापक प्रतिनिधित्व प्रदान करके उन्हें राजनीतिक दृष्टि से सशक्त बनाने की आवश्यकता है ।

आज आवश्यकता इस बात की है राजनीति में महिलाओं की भागीदारी कैसे बढ़े ? इसके लिये राजनीति को सामाजिक व्यवस्था से सामंजस्य बैठाना होगा । एक ऐसी राजनीतिक संस्कृति विकसित करनी होगी जो समाज की संस्थाओं और परंपराओं के अनुकूल हो और जो महिलाओं की रचनात्मक और सामाजिक भूमिका को स्वीकार करती हो जब महिलायें पार्टी संगठन में आगे आयेंगी तभी महिला आरक्षण विधेयक की

सार्थकता दिखलाई देगी अन्यथा नहीं ।

सामान्यतः हमारे राजनीतिज्ञ महिलाओं को एक तिहाई स्थान भले ही देने के लिये विवश हो जाये लेकिन उनका अर्न्तमन इसके लिये प्रेरित नहीं कर रहा है, गीता मुखर्जी की यह टिप्पणी विशिष्ट अर्थ की ओर इशारा करती है कि ऐसा लगता है कि सारे पुरूष एक हो गये हैं । श्री अटल बिहारी वाजपेयी जी ने सामाजिक संगठनों का आव्हान किया है कि वे संसद में महिला आरक्षण विधेयक को पारित करवाने के लिये मुहिम चलायें उन्होंने कहा कि संसद और राज्य विधान मंडलों की खाली सीटें भरने के लिये योग्य प्रतिभावान व सक्षम महिलाओं की कमी नहीं है तथा पुरूषों को इस आशंका से कंपायमान होने की जरूरत नहीं है कि विधान मंडलों में महिलाओं को 33 प्रतिशत् आरक्षण देने से उनका प्रभुत्व टूट जायेगा ।

भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं और पुरूषों को समान रूप से लोकसभा व विधानसभाओं सहित किसी भी सार्वजनिक पद पर चुनाव लड़ने व निर्वाचित होने का अधिकार समान रूप से दिया गया है लेकिन महिलाओं का प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत बहुत कम रहता है । भारतीय राजनीति में सरोजनी नायडू, सुचेता कृपलानी, इंदिरा गॉधी, जयललिता, नजमा हेपतुल्ला, राबड़ी देवी, मायावती इत्यादि ऐसी महिलायें हैं जिन्होंने आरक्षण के बिना भी सदन में निर्वाचित होकर सर्वोच्च्व पदों पर आसीन होकर देश के गौरव और मान सम्मान को बढ़ाया है ।

आज विश्व में स्वीडन ही एक मात्र ऐसा देश है जहॉ कि संसद में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 40 प्रतिशत् से अधिक है । ब्रिटेन और संयुक्त राज्य अमरीका में यह 10

प्रतिशत् से ज्यादा नहीं बढ़ा है लेकिन इन देशों में पार्टी संगठन में महिलाओं की भागीदारी हमारे देश से बहुत अधिक है ।

महिलाओं का शैक्षणिक ग्राफ :

शिक्षा का कोई विकल्प नहीं है । शिक्षा की शक्ति से लैस महिलायें शोषण, अन्याय, अत्याचार और अशान्ति का मुकाबला मुस्तैदी से कर सकती हैं । राष्ट्रपिता महात्मा गांधी ने ठीक ही कहा है कि – *"परिवार में पुत्र को शिक्षित करने का अर्थ है मात्र एक सदस्य को शिक्षित करना और पुत्री को शिक्षित करने का अर्थ दो परिवारों को शिक्षित करना ।"* भारत में स्त्री की बदनसीबी, उसके शोषण होने का प्रमुख कारण अशिक्षित होना रहा है । 1991 की जनगणना के अनुसार भारत में साक्षरता दर 52 प्रतिशत् है । इसमें पुरूष साक्षरता दर 64 प्रतिशत् और स्त्री साक्षरता दर 39 प्रतिशत् है । यह स्थिति स्पष्ट करती है कि आजादी के पॉच दशक बाद भी भारत में अधिकांश महिलायें निरक्षरता के अंधेरे हाशियों में जी रही हैं । यूनिसेफ की एक रिपोर्ट के अनुसार 1992–93 के दौरान भारत में 6 से 14 वर्ष के बीच उम्र की स्कूल न जा पाने वाली लड़कियों का प्रतिशत् 44 था ।

महिलाओं का आर्थिक ग्राफ :

महिलाओं का आर्थिक ग्राफ संतोष पूर्ण नहीं है उनकी आर्थिक हैसियत पुरूषों की तुलना में बदतर ही कही जायेंगी । इसका एक प्रकट कारण है कि स्त्रियों द्वारा किये जाने वाले कार्यों का आर्थिक मूल्यांकन नहीं किया जाता है । सुबह उठकर बच्चों को तैयार करना, स्कूल भेजना,खाना बनाना, कपड़े धोना, दूसरे घरेलू कार्यों को

निष्पादित करने से लेकर पति की सेवा करने तक के बहुत सारे ऐसे कार्य हैं जिनका आर्थिक मूल्यांकन नहीं होता है । स्वतंत्रता के 50 वर्षों के बाद भी उसके हिस्से में कम पहनना, कम खाना, कम सोना ही आता है हॉ यदि कुछ अधिक आता है तो वह है अधिक कार्य करना और अधिक रोना ।

आर्थिक सर्वेक्षण 1996–97 के अनुसार भारत में महिलाओं की सहभागिता दर (जिसका कि आर्थिक मूल्यांकन) मात्र 22.25 प्रतिशत् है यह कैसा विचित्र विरोधाभास है कि आज भी महिलाओं को एक जैसे कार्यों के लिये पुरूष सदस्यों की तुलना में कम मजदूरी मिलती है । मानव विकास रिपोर्ट, 1996 के अनुसार भारत में ''प्रशासकों और प्रबंधकों के पदों पर केवल 2 प्रतिशत् पद ही महिलाओं के कब्जे में हैं इसी प्रकार पेशेवर और तकनीकी कामगारों के केवल 21 प्रतिशत् पदों पर महिलायें काबिज हैं । आजादी के 50 वर्षों के दौरान महिलाओं में साक्षरता दर तो अवश्य बढ़ी है लेकिन उनको मिलने वाले रोजगार के अवसर अभी भी सीमित ही हैं । अतः उन्हें अपनी आर्थिक स्थिति में सुधार हेतु आरक्षण मिलना ही चाहिये ।

महिलाओं का सामाजिक ग्राफ :

''एक स्त्री को बचपन में अपने पिता के अधीन रहना चाहिये, युवावस्था में अपने पति के और जब उसके स्वामी की मृत्यु हो जाये, तो अपने बेटों के अधीन रहना चाहिये, स्त्री को कभी भी स्वतंत्र नहीं होना चाहिये ।''

100 ई. के आस–पास विधि निर्माता, मनु द्वारा लिखे गये ये शब्द आज लगभग दो हजार वर्षों के बाद भी भारतीय महिलाओं के लिये रोजमर्रा की सच्चाई को

प्रदर्शित करते हैं ।

कहने को तो हम भारतीय निरन्तर सभ्य एवं सफल होते जा रहे हैं । चॉद पर हमने अपनी उपस्थिति दर्ज कर दी, अंतरिक्ष में अपनी प्रखर शक्ति के झण्डे फहरा दिये किन्तु इन सबके बावजूद हम नारी को समाज में बराबरी का दर्जा दे पाने का मन नहीं बना पाये । स्त्री विधाता की लिखी एक कविता है । उसमें कई सुप्त शक्तियॉ हैं, परन्तु उन्हें जागृत कर उनका उपयोग करने का प्रयास पुरूष ने कभी नहीं किया क्योंकि भारतीय समाज पुरूष प्रधान है । ये कैसी विचित्र विसंगति है कि लड़की के जन्म पर थालियॉ नहीं बजतीं जबकि लड़के के जन्म पर ऐसा करने का दस्तूर है । शादीशुदा अथवा विधवा प्रतीकों से पहचानी जाती हैं । वास्तविकता तो यह है कि भारतीय समाज में नारी एक वस्तु मानी जाती है उसकी सामाजिक हैसियत फकत भोग्या से कुछ अधिक नहीं है । यह स्त्रियों के साथ भेदभाव का ही नतीजा है कि भारत में प्रतिवर्ष जन्म लेने वाली 1.2 करोड़ लड़कियों में से 25 प्रतिशत् अपना पन्द्रहवॉ जन्मदिन भी नहीं मना पातीं । इस बात को दरकिनार नहीं किया जा सकता कि 1981–91 की अवधि में तीन करोड़ से ज्यादा स्त्रियॉ भारत से विलुप्त हो चुकी हैं । पुरूषों की अपेक्षा स्त्रियों में अधिक आयु की संभावना होती है । इसके बावजूद भी भारत में स्त्रियों की संख्या पुरूषों की अपेक्षा निरन्तर अवरोही क्रम की ओर बढ़ रही है इसका स्पष्ट कारण है कि भारत में स्त्रियों के प्रति पुरूषों का नजरिया सकारात्मक नहीं है जबकि अन्य विकसित देशों में ऐसा नहीं है वहॉ पुरूषों की तुलना में स्त्रियॉ अधिक हैं । यह कठोर सत्य है कि भारत में 100 पुरूषों के मुकाबले 108 स्त्रियों का जन्म होता है परन्तु सम्पूर्ण जनसंख्या के सन्दर्भ में यह प्रवृत्ति उलट जाती है । आज भारत में प्रति 1000 पुरूषों

पर महिलाओं की संख्या घटकर 927 रह गई है स्त्रियों की संख्या के गिरने का कारण उन्हें मिलने वाले सामाजिक स्नेह में कमी होना है । किसी ने कहा था कि "स्त्री को 16 साल का पैदा होना चाहिये और 30 साल की मर जाना चाहिये ।" यह उस स्त्री की विंडम्बना है जो जन्मदात्री है । यह उपेक्षा का ही परिणाम है कि भारत में हर साल जीवन देने वाली 1,25,000 महिलायें गर्भावस्था तथा प्रसव से जुड़े कारणों से मौत का शिकार हो जाती हैं । दु:खद एवं दुर्भाग्य पूर्ण स्थिति यह है कि जनसंख्या को नियंत्रित करने के नाम पर गर्भपात को वैध घोषित कर दिया गया है । तथा गर्भपात की सुविधायें भी उपलब्ध करा दी गई हैं इसका व्यावहारिक पक्ष यह है कि कन्या भ्रूणों की हत्या सामाजिक शिष्टाचार बन गई है । अफसोस की बात तो यह है कि नारी जाति के अपमान में नारियॉ सहर्ष सहभागी बनती हैं । आज भी समाज पर पुरूषों का पौरूष कायम हैं ऑकड़े बताते हैं कि हमारे देश में हर रोज बलात्कार के लगभग 35 तथा महिलाओं पर विभिन्न तरह की यातनाओं के करीब 230 मामले पुलिस में दर्ज होते हैं । नारी को दहेज के नाम पर प्रताड़ित करने का सिलसिला आज भी थमा नहीं है।

महिलाओं का राजनीतिक ग्राफ :

यदि भारत के राजनीतिक इतिहास पर दृष्टिपात किया जाये तो मालूम पड़ता है कि इस क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति अच्छी नहीं है । स्वाधीनता के शुरू में विजय लक्ष्मी पण्डित विश्व की पहली महिला थीं जो संयुक्त राष्ट्र महासभा की अध्यक्ष बनीं । सरोजनी नायडू ने उत्तर प्रदेश में पहली महिला राज्यपाल के रूप में अपना पदभार सम्भाला । इसी प्रकार सुचेता कृपलानी भारत के सबसे बड़े राज्य उत्तर प्रदेश की प्रथम मुख्यमंत्री बनीं । इंदिरागांधी सबसे प्रमुख राजनीतिक पार्टी कांग्रेस की अध्यक्ष

तथा देश की लम्बे समय तक प्रधानमंत्री रहीं । इस प्रकार महिलाओं ने भारतीय राजनीति में अपनी जगह बनायीं किन्तु यह उपलब्धि उनके संख्यात्मक योगदान मुताबिक नहीं के बराबर थी । इस समय लोकसभा में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 6.6 प्रतिशत् है किन्तु यह प्रतिनिधित्व महिलाओं की आबादी के हिसाब से पर्याप्त नहीं है । भारत में महिलायें कुल जनसंख्या की लगभग आधी हैं । उन्हें तो प्रत्येक क्षेत्र में 50 प्रतिशत् भागीदारी मिलनी ही चाहिये । गत् मोर्चे की सरकार ने लोकसभा,विधानसभाओं और राजकीय सेवाओं में महिलाओं को 33 प्रतिशत् आरक्षण देने की घोषणा की थी इस सम्बन्ध में संविधान में आवश्यक संशोधन हेतु कानून मंत्री द्वारा सत्ता पक्ष के विरोध के बावजूद लोकसभा में आवश्यक विधेयक पेश कर दिया गया है । इस विधेयक पर अब बहस होनी बाकी है । उल्लेखनीय है कि आज भी राजनीति में महिलाओं के साथ राजनीति हो रही है । यदि हम सभी सच्चे मन से महिलाओं के कद को ऊँचा करने के हिमायती हैं तो उन्हें राजनीति में 33 प्रतिशत् आरक्षण दिया जाना आज समय की मांग है । आज केवल आर्थिक लाभ की ही वजह से स्त्रियॉ नौकरी नहीं करती हैं बल्कि इसके पीछे अन्य दूसरे सामाजिक और मनोवैज्ञानिक कारण भी हैं । जैसे– अपनी प्रतिभा का सदुपयोग करना, अपने लिये उच्च्व दर्जा प्राप्त करना, आर्थिक रूप से स्वाबलंबी होना, दूसरे लोगों से मिलने–जुलने की स्वतंत्रता, घर की चार दीवारी के उबाने वाले वातावरण से राहत पाना, समाज के लाभार्थ काम करना, अपने विशेष व्यवसाय के प्रति मोह, अपने मन चाहा पेशा अपनाने की भावना की पूर्ति आदि ।

महिलाओं को आरक्षण की आवश्यकता :

वर्तमान में हम देखते हैं कि सामाजिक – आर्थिक अवरोधों एवं पिछड़ेपन के चलते विकास, प्रशासन, सत्ता, नीति–निर्माण, राजनीति इत्यादि क्षेत्रों में महिलाओं की सहभागिता केवल प्रतीकात्मक है । महिलाओं की सम्पूर्ण संख्या का एक छोटा सा अनुपात ही सत्ता एवं विकास के विभिन्न क्षेत्रों में अपनी क्षमता तथा प्रतिभा के बल पर आ सका है । नारियों का बहुत बड़ा हिस्सा आज भी विकास के विभिन्न क्षेत्रों में अपनी सहभागिता से वंचित है । यह निम्न तथ्यगत् ऑकड़ों से स्पष्ट है ।

राजनीति, सत्ता एवं महिलायें :

सत्ता एवं विधि निर्माण के प्रमुख केन्द्र लोकसभा के निर्वाचनों में मतदान, उम्मीदवारी व प्राप्त प्रतिनिधित्व में महिलाओं की सहभागिता का अवलोकन निम्न सारणियों द्वारा किया जा सकता है ।

प्रशासन, रोजगार एवं महिलायें :

उपलब्ध ऑकड़ों के अनुसार प्रशासनिक एवं प्रबंधक पदों पर केवल 0.1 प्रतिशत् व्यवसायिक एवं तकनीकी पदों पर 03.2 प्रतिशत् महिलायें ही कार्यरत् हैं । इसके विपरीत शारीरिक श्रम के कार्यों में महिलाओं की क्षमता का अत्याधिक दोहन किया जा रहा है । ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत् कुल महिला श्रमिकों में से 87 प्रतिशत् खेतिहर मजदूर के रूप में अपनी आजीविका निर्वाह हेतु विवश हैं । फैक्ट्रियों में 10 प्रतिशत्, खनन में 06 प्रतिशत् तथा वनोत्पाद संबंधी कार्यों में 52 प्रतिशत् महिलायें ही असंगठित रूप से कार्यरत् हैं ।

न्याय, शिक्षा, प्रशासन एवं महिलायें :

महिला असमानता केवल राजनीति, सत्ता एवं रोजगार में ही नहीं अपितु न्याय, शिक्षा एवं प्रशासनिक क्षेत्रों में भी हैं । वर्तमान में उच्चतम न्यायालय के कुल 21 न्यायाधीशों में मात्र एक महिला न्यायाधीश श्रीमती सुजाता वी मनोहर हैं अर्थात् (05 प्रतिशत), उच्च न्यायालय के कुल 419 न्यायाधीशों में महिला न्यायाधीश 14 (अर्थात् 3.32 प्रतिशत), उच्च शिक्षा में 210 कुलपतियों में महिला कुलपति 08 (4 प्रतिशत), 215 कुल सचिवों में महिला कुल सचिव केवल 03 (1.27 प्रतिशत) तथा केन्द्र सरकार के 75 सचिवों में महिला सचिव 01 हैं ।

महिलायें एवं अपराध :

गृह मंत्रालय के रिकॉर्ड ब्यूरो में दर्ज आंकड़ों के अनुसार देश में हर सैंतालीसवें मिनिट में एक महिला के साथ बलात्कार होता है । प्रति 24 घण्टे में किसी न किसी महिला के साथ छेड़खानी होती है । हर चवालीसवें मिनिट में किसी न किसी महिला का अपहरण होता है ।

उपर्युक्त तालिकाओं से स्पष्ट है कि देश के प्रथम आम चुनाव 1952 से 1991 तक अर्थात् लगभग चालीस वर्षों में लोकसभा के कुल 5206 स्थानों के निर्वाचन हुये जिनमें से केवल 290 अर्थात् 94.5 प्रतिशत्, पुरूषों की तुलना में 5.5 प्रतिशत् महिलाओं को ही समाज द्वारा लोकसभा के लिये चुना जा सका है । इसी प्रकार मध्यप्रदेश में भी 1957 से 1993 तक नौ विधान सभाई निर्वाचनों में 2768 स्थानों में से कुल 624 महिलायें ही चुनाव मैदानों में उतरीं, जिनमें से केवल 158 महिलायें ही निर्वाचित होकर विधानसभा

में पहुँच सकीं । वर्तमान में संसद में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 07 प्रतिशत् है ।

इस प्रकार स्वतंत्रता प्राप्ति के 54 वर्ष व्यतीत होने के बाद भी राजनीति में महिला प्रतिनिधित्व का प्रतिशत् केवल सात प्रतिशत् तक पहुँच सका है । प्रशासनिक एवं प्रबंधक पदों पर 0.1 प्रतिशत्, तकनीकी पदों पर 3.2 प्रतिशत्, केन्द्रीय कर्मचारियों में लगभग 8 प्रतिशत्, न्याय व्यवस्था में 3 से 5 प्रतिशत्, उच्च शिक्षा में 4 प्रतिशत् महिलाओं की ही सहभागिता सुनिश्चित हो सकी है । विभिन्न क्षेत्रों में महिलाओं की न्यूनतम सहभागिता को प्रदर्शित करते उपर्युक्त ऑकड़े न केवल अपने आप में महिलाओं को आरक्षण की आवश्यकता स्वंय सिद्ध करते हैं, बल्कि इस बात के भी द्योतक हैं कि रोजगार, अर्थव्यवस्था, सत्ता प्रशासन, देश निर्माण के लिये बनने वाली नीतियों और निर्णयों में भी महिलाओं की भूमिका नगण्य है । अतः प्रजातांत्रिक आदर्श के अनुरूप सभी क्षेत्रों में महिलाओं की सहभागिता सुनिश्चित करने के निमित महिलाओं को आरक्षण की आवश्यकता है ।

आरक्षण की बुनियादी मान्यता यही है कि जो वर्ग सदियों से दबा–कुचला है, सामाजिक आर्थिक कारणोंवश समाज की दौड़ में पिछड़ जाने के कारण, अभाव एवं समाज की संकीर्ण मानसिकता के चलते स्वंय अपने बल पर सत्ता व प्रशासन में बराबरी का स्थान प्राप्त नहीं कर सकता, उसके अवसर की समानता प्रदान करने की खातिर विशेष सुविधायें देकर समाज के अन्य वर्गों के समकक्ष लाना सरकार की जिम्मेदारी है । अतः यदि हमें इस सामाजिक अवरोध का अन्त करना है, सामाजिक विषमता की खाई को पाटना है, तो प्रजातांत्रिक एवं सामाजिक न्याय की भावना को सम्मान देते हुये विभिन्न क्षेत्रों में महिलाओं की पर्याप्त भागीदारी करने के लिए विशेष सुविधाओं का

संवैधानिक उपबन्ध करना होगा । इन विशेष सुविधाओं में आरक्षण ही एक कारगर उपाय हैं जिसकी मांग स्वंय महिलाओं, इनके संगठनों व कुछ राजनीतिक दलों द्वारा की जा रही है ।

महिलाओं में आरक्षण के कारण अनेकों प्रकार के सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक परिवर्तन होते हैं । आरक्षण की प्रक्रिया न केवल चिन्तन को प्रभावित करती हैं अपितु महिलाओं के संज्ञान की दिशा को भी प्रभावित करती है । आरक्षण के कारण पड़ने वाले प्रभाव को कुछ निश्चित आयामों के अन्तर्गत देखने से यह स्पष्ट होता है कि यह मनोवैज्ञानिक कारक (आयाम) महिलाओं के सर्वांगीण विकास की प्रक्रिया से न केवल सम्बन्धित हैं अपितु घनिष्ठ रूप से जुड़े हुये भी हैं । इन कारकों को व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन, आत्मविश्वास में वृद्धि, हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्रास के नाम से जाना जा सकता है ।

व्यक्तित्व की प्रकृति :

साधारणतः व्यक्ति के समझने उसका विश्लेषण करने एवं उसके बारे में अनुमान लगाने की सम्पूर्ण प्रक्रिया व्यक्ति की परिधि के अन्तर्गत आ जाती है । सामान्य व्यक्ति के लिये व्यक्तित्व का अर्थ किसी भी व्यक्ति की शारीरिक विशेषताओं, उसके आकार, प्रकार एवं कार्यशैली से हो सकता है । लेकिन मनोवैज्ञानिक रूप से व्यक्तित्व से आशय किसी भी व्यक्ति की आंतरिक एवं वाहय दोनों ही प्रकार के गुणों के सम्मिश्रण से होता है । यही व्यक्तित्व व्यक्ति की पहचान बन जाता है । व्यक्तित्व के संबंध में अनेकों वैज्ञानिकों ने अपने–अपने विचारों के आधार पर इसे समझने का प्रयास किया है ।

लेकिन इन वैज्ञानिकों द्वारा दी गई परिभाषायें मनोवैज्ञानिक क्षेत्र में किसी न किसी तरह की अपूर्णता लिये हुये हैं । व्यक्तित्व के संबंध में सर्वाधिक उपयुक्त एवं सर्वसम्मत परिभाषा वैज्ञानिक जी.डब्लू. आलपोर्ट ने प्रस्तुत की है इनके अनुसार "व्यक्तित्व व्यक्ति के अन्तर्गत उन मनो शारीरिक गुणों का गतिशील संगठन होता है जो वातावरण के साथ उसका अद्वितीय समायोजन निर्धारित करते हैं ।" इस परिभाषा के विश्लेषण से यह स्वतः स्पष्ट हो जाता है कि व्यक्तित्व व्यक्ति के अंतर्गत होता है इसके मानसिक एवं शारीरिक दोनों प्रकार की विशेषताओं का समावेश होता है । एक व्यक्ति का जो व्यक्तित्व होता है वह दूसरे से भिन्न इसलिये होता है क्योंकि प्रत्येक व्यक्ति में वैयक्तिक भिन्नतायें पाई जाती हैं । विश्व के अंतर्गत कहीं भी दो व्यक्ति एक जैसे नहीं होते हैं । यद्यपि जुड़वाँ बच्चों के आकार प्रकार में समानतायें प्रदर्शित होती हैं । लेकिन उनके बौद्धिक स्तर, कल्पना शक्ति एवं चिंतन प्रक्रिया में निश्चित रूप से अंतर पाया जाता है । इसीलिये कहा जाता है कि प्रत्येक व्यक्ति अपने आप में अद्वितीय (अपूर्व) होता है । व्यक्तित्व की यही अपूर्वता विभिन्न परिस्थितियों में उसके समायोजन को प्रभावित करती है । यही कारण है कि किन्हीं भी दो व्यक्तियों का समायोजन का ढंग एक जैसा नहीं होता है ।

व्यक्ति के व्यक्तित्व की यही संरचना एवं उसका प्रकार न केवल उसके समायोजन को प्रभावित करता है अपितु उसके अनेकों प्रकार के व्यक्तित्व कारको (आयामों) को भी विकसित करने में भी सहायता करता है । व्यक्तित्व का विश्लेषण करने के पश्चात् यह जाना जा सकता है कि व्यक्ति में किन–किन कारणों की प्रधानता होती है । यह वे कारक होते हैं जिनसे न केवल व्यक्ति की पहचान निर्धारित होती है

बल्कि प्रत्येक प्रकार के उत्तरदायित्वों के निर्वहन में इनकी महत्वपूर्ण भूमिका होती है । लिंग भेद के आधार पर महिला एवं पुरूषों के व्यक्तित्व में कुछ विभिन्नतायें अवश्य देखने को मिलती हैं यह विभिन्नतायें न केवल शारीरिक होती है बल्कि मानसिक भी होती है यही कारण है कि महिला एवं पुरूषों के व्यक्तित्व में अलग–अलग तरह के व्यक्तित्व कारक विकसित हो जाते हैं । वैसे तो व्यक्तित्व के अनेकों आयाम होते हैं तथा अनेकों प्रकार के कारक इसे प्रभावित कर सकते हैं लेकिन प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत अनुसंधानकर्ता के द्वारा जिन व्यक्तित्व कारकों का अवलोकन एवं विश्लेषण किया गया वे निम्न लिखित हैं :–

(I) ***व्यक्तित्व उन्नयन*** (Personality Improvement) **:–**

व्यक्तित्व व्यक्ति की ऐसी विशेषता है जो उसके द्वारा किये जाने वाले व्यवहारों में प्रतिबिंबित होती हैं व्यक्तित्व की जहॉ कुछ विशेषताऐं होती हैं वही उसके कुछ दोष भी होते हैं । विशेषताओं के आधार पर व्यक्ति की रचनात्मकता प्रकट होती है उसमें धनात्मक गुणों का समावेश होता है, तर्क शक्ति, कल्पना शक्ति एवं दृढ़ इच्छा शक्ति प्रदर्शित होती है । यह सब तत्व व्यक्ति के व्यवहार में प्रतिबिंबित होते हैं तो यह माना जाता है कि उसके व्यक्तित्व का उन्नयन लगातार हो रहा है । जबकि उसके दूसरी ओर इनकी अनुपस्थिति व्यक्तित्व उन्नयन की प्रक्रिया को बाधित कर देती है और फलस्वरूप उसके व्यक्तित्व का विकास अवरूद्व हो जाता है, व्यक्तित्व उन्नयन एक ऐसी प्रकिया बन जाती है जिसमें व्यक्ति की वे सभी विशेषतायें जुड़ने लगती हैं जो व्यक्ति का आधार होती है । आगे चलकर ऐसा व्यक्ति सकारात्मक कारकों को विकसित कर लेता है उसमें रचनात्मक सोच उत्पन्न हो जाती है । तर्क शक्ति प्रबल हो जाती है तथा

व्यक्ति की निर्णय एवं चिंतन प्रक्रिया उत्कृष्ट होने लगती हैं । जिसके कारण उसके सांसारिक दृष्टिकोण में महत्वपूर्ण बदलाव देखने को मिलता है । किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व में उन्नयन हो रहा है या नहीं यह जानने के लिये उसकी कार्यशैली एवं व्यवहारों का सतत् अवलोकन करना पड़ता है जिसके कारण व्यक्ति की विचारधारा निरंतर दृढ़ता लिये हुये आगे बढ़ती जाती है । व्यक्तित्व उन्नयन का संबंध व्यक्ति के बौद्धिक स्तर से भी होता है । अगर व्यक्ति में बौद्धिक प्रखरता है और उसे अपने व्यक्तित्व के उन्नयन करने का अवसर प्राप्त होता है तो ऐसा व्यक्ति समाज के लिये अधिक उपयोगी साबित होता है जबकि दूसरी ओर अगर व्यक्तित्व में बौद्धिक दुर्बलता है तो व्यक्तित्व उन्नयन की यह प्रक्रिया शनैः शनैः अवरूद्ध होने लगती है इस प्रकार बौद्धिक योग्यता और व्यक्तित्व उन्नयन में धनात्मक सह संबंध पाया जाता है ।

(2) ***सामाजिक स्थिति में परिवर्तन*** (Change in Social Status) :–

व्यक्ति एक सामाजिक प्राणी है । समाज द्वारा स्थापित मानको प्रतिमानों एवं आदर्शो से वह निरन्तर प्रभावित होता रहता है । जिसके परिणाम स्वरूप उसकी सामाजिक स्थितियों में तद्नुसार परिवर्तन आना स्वाभाविक हो जाता है । जहां तक महिलाओं का प्रश्न है परिवर्तन के इस दौर में वे भी इस प्रक्रिया में सहभागी बन जाती हैं आरक्षण के फलस्वरूप महिलाओं में चिंतन, उनकी कल्पना शक्ति तथा उनके व्यवहार प्रतिमानों में परिवर्तन आता है । इसका कारण यह है कि सामाजिक प्रतिष्ठा उन्हें प्राप्त होने लगती है जिसके कारण उनमें आत्म संतुष्टि का भाव विकसित हो जाता है । सामाजिक परिवर्तन की यह प्रक्रिया एक निरन्तर चलने वाली प्रक्रिया बन जाती है ।

चूँकि मानवीय व्यवहार में अस्थिरता का गुण पाया जाता है इसी अस्थिरता के फलस्वरूप उसके विचारों एवं भावनाओं में तद्नुसार परिवर्तन होते रहते हैं । निश्चित रूप से सामाजिक मान्यतायें और मापदंडों में जब–जब सुधार आयेगा अथवा बदलाव आयेगा । इससे सामाजिक व्यवस्था भी प्रभावित होगी क्योंकि व्यक्ति समाज की एक इकाई होता है । इस कारण सामाजिक स्थितियों में होने वाले प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष परिवर्तन से वह सीधा प्रभावित हो जाता है । महिलाओं और पुरूषों के मध्य इन स्थितियों से प्रभावित होने के संदर्भ में कोई स्पष्ट विभाजन रेखा नहीं खींची जा सकती लेकिन इतना अवश्य कहा जा सकता है कि महिला आरक्षण की प्रक्रिया के फलस्वरूप हमारी सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन दृष्टि गोचर होता है ।

(3) आत्म विश्वास में वृद्धि (Increase in self confidence) :–

मनोविज्ञान के अन्तर्गत आत्म विश्वास से तात्पर्य व्यक्ति की दृढ इच्छा शक्ति, तार्किकता सृजनात्मकता एवं उत्कृष्ट चिन्तन प्रक्रिया से होता है आत्मविश्वास की धारणा व्यक्तित्व विकास का एक आधार बन जाती है । इसका प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष प्रभाव व्यक्ति के व्यक्तित्व की गतिशीलता को प्रभावित करता है । बहुधा यह देखा जाता है कि जिन व्यक्तियों में आत्म विश्वास की कमी होती है उनकी इच्छा शक्ति कमजोर होती जाती है । तथा जीवन में आने वाली चुनौती पूर्ण परिस्थितियों का सामना करने में वे अपने को असमर्थ समझते हैं उनकी यही असमर्थता लक्ष्य के प्रति असफलता प्रदान करती है । जिसके फलस्वरूप कालान्तर में हीन भावना से ग्रसित होकर उनका व्यक्तित्व कुंठित हो जाता है जबकि दूसरी ओर जिन व्यक्तियों में आत्म विश्वास की अधिकता पाई जाती है उनका चिंतन रचनात्मकता लिये हुये होता है । उनमें आशा वादी

प्रवृत्तियां विकसित हो जाती हैं । जिसके कारण कठिन से कठिन परिस्थिति का सामना करने के लिये ऐसे व्यक्ति अपने को समर्थ मानते हैं । जिसका कारण यह होता है कि व्यवहारिक जीवन में ऐसे व्यक्तियों को असफलतायें कम से कम प्राप्त होती हैं तथा अधिकांशतः वे सफलता की ओर निरन्तर अग्रसर होते रहते हैं । व्यक्तियों में पाई जाने वाली आत्म विश्वास की प्रवृत्ति एक ऐसा मनोवैज्ञानिक कारक होता है जिसके फलस्वरूप व्यक्ति के व्यक्तित्व की गति शीलता प्रभावित होने लगती है और उसका समग्र व्यक्तित्व ही इस प्रवृत्ति से प्रभावित हो जाता है यह कहना अतिश्योक्ति ही नहीं होगा कि सम्पूर्ण व्यक्तित्व प्रक्रिया एवं प्रगति का आधार आत्म विश्वास ही होता है । महिलाओं में बहुधा देखा जाता है कि आत्म विश्वास की मात्रा सामान्य से अधिक होती है । यही कारण है कि उनमें रचनात्मकता अधिक पाई जाती है । उनका चिन्तन स्वस्थ एवं तार्किक होता है लेकिन कभी–कभी ऐसी परिस्थिति भी निर्मित हो जाती है जिसके कारण महिलाओं का आत्म विश्वास कमजोर पड़ने लगता है कि आरक्षण का प्रभाव महिलाओं में व्याप्त आत्म विश्वास की प्रवृत्ति पर पड़ता है । शोधों के निष्कर्ष यह संकेत देते हैं कि आरक्षण के कारण महिलाओं में आत्म विश्वास में आशातीत परिवर्तन दृष्टिगोचर होते हैं । उनमें प्रेरणा, कल्पना एवं समायोजन कुशलता की वृद्धि भी उसी आत्म विश्वास से सह सम्बन्धित दिखलाई देती है । जिन महिलाओं में आत्म विश्वास की अधिकता पाई जाती है वे अपनी निहित क्षमताओं का भरपूर उपयोग करते हुये सफलता के नये–नये कीर्तिमान स्थापित करते हैं । जबकि आत्म विश्वास में पाई जाने वाली कमी महिलाओं को सामाजिक रूप से न केवल अपंग बना देती है बल्कि उनमें नकारात्मक चिन्तन विकसित कर देती है जिसके कारण व्यवहारिक जीवन में आने वाली कठिनाइयों का सामना करने के लिये महिलायें अपने आप को तैयार नहीं कर पातीं ।

(4) हीनता का विकास (Inferiority development) :–

हीनता की भावना व्यक्तित्व की एक नकारात्मक प्रवृत्ति होती है अधिकांशतः इसे व्यक्तित्व का दोष माना जाता है । हीनता से तात्पर्य व्यक्ति में पाये जाने वाले एक ऐसे विचार से होता है जिसके उत्पन्न होते ही उसकी क्षमतायें प्रतिबन्धित होने लगती हैं । हीनता की भावना व्यक्ति की इच्छा शक्ति को कमजोर बना देती हैं तथा व्यक्तित्व में निहित धनात्मक पक्षों की शक्ति को क्षीण कर देती हैं ऐसे व्यक्ति जिनमें यह प्रवृत्ति पाई जाती है वे व्यवहारिक जीवन में कुसमायोजित बने रहते हैं । जिन लोगों में इस प्रवृत्ति की अधिकता होती है उनका समायोजन प्रभावित हो जाता है, ऐसे व्यक्तियों की जीवन शक्ति कमजोर पड़ जाती है और उनमें ध्वन्सात्मक चिन्तन का विचार उत्पन्न हो जाता है । ऐसे लोग सामाजिक व्यवस्था को नष्ट करने का प्रयास करते हैं । हीनता से ग्रसित व्यक्ति न केवल स्वयं के लिये अपितु समाज के लिये भी एक अभिशाप बन जाता है और ऐसा व्यक्ति निरन्तर चिन्ता एवं अर्न्तद्वंद से पीड़ित बना रहता है । इन लोगों में जीवन में आने वाली चुनौती पूर्ण परिस्थितियों का सामना करने की शक्ति बहुत कमजोर हो जाती है और कभी–कभी तो यह बिलकुल नष्ट हो जाती है । जिन लोगों में हीनता की भावना की अधिकता पाई जाती है । ऐसे व्यक्तियों की बौद्धिक क्षमतायें प्रभावित हो जाती हैं और वे व्यवहारिक जीवन में निराश एवं क्रुद्ध बने रहते हैं । जहॉ तक महिलाओं का प्रश्न है उनमें हीनता की भावना की उपस्थिति देखी जाती है । इसका एक कारण यह हो सकता है कि महिलाओं में प्रतिस्पर्धा की प्रवृत्ति अधिक देखने को मिलती है जिससे प्रेरित होकर वे अपने को निरन्तर विभिन्न समूहों के प्रति तुलनीय बना लेती है तथा एक दूसरे में गुणों एवं दोषों की उपस्थिति का प्रत्यक्षीकरण करने लगती हैं ।

जिसका परिणाम यह होता है कि अन्य महिलाओं को अपने से श्रेष्ठ समझने लगती हैं । जिसके कारण उनके चिन्तन में रचनात्मकता शनै–शनै कम होने लगती है और कालान्तर में हीनता की प्रवृति विकसित होने लगती है जबकि बास्तविकता यह होती है कि विभिन्न व्यक्तियों में भिन्न–भिन्न प्रकार की विशेषताओं एवं गुणों का समावेश होता है । यह आवश्यक नहीं है कि जो विशेषतायें किसी अमुक महिला में देखने को मिलती हैं वही विशेषतायें दूसरे में भी देखने को मिले । वैयक्तिक भिन्नता के फलस्वरूप ऐसा अन्तर होना स्वाभाविक होता है लेकिन इस अन्तर की सत्यता और प्रमाणिकता को बहुत कम महिलायें स्वीकार कर पाती हैं । यही परिस्थिति उनमें हीनता को विकसित करने में महत्वपूर्ण हो जाती हैं । यह तो सच है कि महिलाओं में हीनता का विकास उनके चिन्तन तर्क शक्ति एवं समायोजन शीलता को प्रभावित होता है तथा उनका आत्म विश्वास एवं इच्छा शक्ति कमजोर कर देता है जिसके फलस्वरूप वे मानसिक अन्र्तद्वन्द से ग्रसित हो जाती हैं और जीवन को एक बोझ समझने लगती हैं उनमें परिस्थितियों से जूझने की संघर्ष शक्ति क्षीण हो जाती है ।

(5) ***कार्य में निष्क्रियता*** (Passiveness in work) :–

व्यवहारिक जीवन में व्यक्ति के द्वारा की जाने वाली क्रियाओं या व्यवहारों का कुछ न कुछ लक्ष्य अवश्य होता है । यही कारण है कि हम निरन्तर सक्रिय होते हुये विभिन्न कार्यो को सम्पादित करते हैं । व्यक्ति के कार्य की सक्रियता उसकी अभिप्रेरणा, अभिरूचि एवं प्राप्त होने वाले लक्ष्य की महत्ता पर निर्भर करती है । कोई व्यक्ति अपने कार्य निष्पादन के प्रति अधिक सक्रिय है तो इसका तात्पर्य यह है कि उसमें अभिप्रेरणा का स्तर उच्च है तथा सम्पादित किये जाने वाले कार्य में उसकी रूचि है । इन

मनोवैज्ञानिक आयामों के आधार पर निर्धारित की गई सक्रियता व्यक्ति को संतुष्टि प्रदान करती है वहीं दूसरी ओर अगर व्यक्ति में इन आयामों की कमी है या उपस्थिति नहीं है तो ऐसा व्यक्ति अपने कार्य के प्रति अरूचि प्रदर्शित करते हुये निष्क्रियता दिखलायेगा । कार्य की निष्क्रियता व्यक्ति के अन्तर्गत पाया जाने वाला एक ऐसा मनोरंजक नाटक होता है जो अपना प्रभाव व्यक्तित्व पर डालता है । किसी व्यक्ति को अरूचिपूर्ण एवं उसकी क्षमताओं के प्रतिकूल जब कार्य सम्पादित करने के लिये कहा जाता है तो वह ऐसे कार्य में अपनी निष्क्रियता प्रदर्शित करता है । अनेकों अनुसंधान जो इस क्षेत्र में सम्पन्न किये जा चुके हैं उनमें परिणाम यह प्रगट करते हैं कि महिलाओं में बौद्धिक प्रबलता, अभिरूचि का विकास एवं उनकी प्रेरणा का स्तर उन्हें सक्रिय या निष्क्रिय बनाने के लिये पर्याप्त आधार होता है । महिलाओं की अपने कार्य के प्रति निष्क्रियता जहाँ एक ओर विभिन्न क्षेत्रों में उनके निष्पादन को कमजोर करती है वहीं दूसरी ओर उनमें निराशा एवं कुण्ठा के भाव उत्पन्न करने का भी पर्याप्त आधार निर्धारित करती है इस निष्क्रियता की वजह से वे अपनी निहित क्षमताओं एवं कौशलों का भरपूर उपयोग नहीं कर पाती । यही कारण है कि कालान्तर में वे हीनता से ग्रसित हो जाती हैं ।

(6) प्रतिभा का ह्रास (Decrease in Talent) :–

प्रतिभा एक ऐसा कारण है जिसका सम्बन्ध व्यक्ति की बौद्धिक शक्ति, इच्छा शक्ति एवं तार्किक चिन्तन से होता है । प्रारम्भ में यह स्वीकार किया जाता था कि प्रतिभा एक जन्मजात कारक है और इस पर बातावरण का कोई असर नहीं पड़ता है । जो अनुसंधान किये गये उनसे यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रतिभाओं के विकसित होने में जन्मजात एवं वातावरण जन्य दोनों ही प्रकार के कारकों का महत्व होता है । लेकिन

प्रतिभाओं के कुण्ठित होने एवं उनका हृास होने में वातावरण अत्यन्त महत्वपूर्ण होता है । व्यक्ति की प्रतिभायें निरन्तर विकसित होती रहती हैं । अगर उन्हे स्वस्थ एवं ज्ञानवर्धक साहित्य व सुयोग्य मार्गदर्शन प्राप्त होता रहे लेकिन जीवन में घटित होने वाली घटनाओं के स्वरूपों में विभिन्नता पाई जाती है । यही विभिन्नता कभी–कभी व्यक्ति में तनाव उत्पन्न करने के लिये पर्याप्त आधार होती है और अत्याधिक तनाव तथा निराशाओं में बने रहने से व्यक्ति की प्रतिभाओं में हृास होने लगता है । प्रतिभा का हृास एक ऐसी प्रक्रिया होती है जिसका कोई निर्धारित समय एवं दिशा नहीं होती है अपितु यह व्यक्ति के जीवन में घटित होने वाली विभिन्न घटनाओं एवं परिस्थिति जन्य कारको पर निर्भर करता है । बहुधा यह देखा जाता है कि जब व्यक्ति के समक्ष निरन्तर विपरीत परिस्थितियॉ आती हैं तो इन परिस्थितियों के साथ किये जाने वाले समायोजन की दिशा गड़ बड़ा जाती है और व्यक्ति के व्यवहार में एक तरह का असंतुलन उत्पन्न हो जाता है । यह असंतुलन आंतरिक रूप से व्यक्ति में चिन्ता, तनाव, प्रतिबल एवं निराशा जनक त्रुटियों को उत्पन्न कर देता है । इसका स्पष्ट प्रभाव व्यक्ति की बौद्धिक क्षमताओं, तार्किक योग्यताओं एवं उसकी चिन्तन शक्ति पर पड़ता है । जिससे प्रभावित होकर शनै–शनै व्यक्ति की प्रतिभाओं में हृास होने लगता है । जहॉ तक महिलाओं का प्रश्न है पुरूषों की तुलना में इन्हें अनेकों विसंगति पूर्ण परिस्थितियों में समायोजन स्थापित करना होता है । यही कारण है कि उनमें असंतुलित व्यवहार उत्पन्न होने के पर्याप्त आधार बन जाते हैं । प्रतिभा का यह हृास उनमें क्रमिक रूप से होता है । विभिन्न अर्न्तद्वन्द पूर्ण परिस्थितियॉ उत्पन्न होने की दिशा में पहले महिलाओं को समायोजन में अस्थिरता आती है, धीरे–धीरे व्यवहार कुंठित होने लगता है और कार्य के प्रति उनमें अरूचि उत्पन्न हो जाती है । जिसका दूरगामी प्रभाव उनकी प्रतिभाओं एवं कल्पना

शक्ति दोनों को प्रभावित कर देती है और कभी–कभी इस कारण से उनके व्यक्तित्व में भी विसंगतियॉ उत्पन्न हो जाती हैं ।

अध्याय-२

CHAPTER - 2

REVIEW OF LITERATURE

साहित्य का पुनरावलोकन

आरक्षण से संबंधित अध्ययनों का काफी अभाव रहा है क्योंकि यह समस्या आधुनिक एवं समकालीन है परन्तु कुछ विद्वानों ने भारतीय परिस्थितियों एवं मानकों को दृष्टिगत् रखते हुये आरक्षण प्रक्रिया को समझने का प्रयास किया है तथा अपने शोध अध्ययन प्रस्तुत किये हैं ।

राधिका श्री निवास एवं अन्य (1993) ने 64 शहरी महिलाओं पर जिनकी आयु 35 वर्ष से ऊपर थी, एक अध्ययन किया । प्राप्त परिणामों से प्रकट होता है कि यथार्थ से प्रेरित महिलाओं में गम्भीर, शान्त, उपयुक्त अहम् शक्ति एवं संवेगात्मक स्थिरता के भाव प्रदर्शित हुये । एस. अधिकारी एवं अधिकारी (1994) ने अपने अध्ययन में पाया कि आरक्षण के कारण महिलाओं के मूल्यों एवं अभिवृत्तियों में अन्तर आ जाता है तथा वे उसी अनुसार अपनी मनोवृत्तियों को परिमार्जित कर लेती हैं ।

मंजू मॉगलिक (1991) ने एक अध्ययन 280 पुरूष एवं 280 महिला किशोरियों पर किया । परिणामों से यह स्पष्ट होता है कि आरक्षण से महिला के समायोजन एवं व्यक्तित्व परिपक्वता में वृद्धि हुई । दोनों ही समूहों में सार्थक अन्तर देखने को मिला । सतवीर सिंह (1995) ने एक अध्ययन 500 महिलाओं पर सम्पादित किया तथा यह देखा कि आरक्षण नीतियों के क्रियान्वयन के संबंध में महिलाओं में भयपूर्ण एवं सन्देंहास्पद स्थितियॉ प्रकट हुईं ।

लक्ष्मी एवं सिन्हा (1996) ने 100 पुरूषों एवं 50 महिलाओं के व्यक्तित्व पर आरक्षण के कारण पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन किया । दोनों ही समूहों के मध्य अनेकों व्यक्तित्व आयामों के संबंध में सार्थक अन्तर देखने को मिला । क्रोफोर्ड, सी. जोन (1994) ने अपना अध्ययन 219 वयस्क महिलाओं पर किया । इस अध्ययन में यह पाया कि वरीयता के कारण आरक्षित वर्ग की महिलाओं में न्यूनतम तनाव दृढ़ अहम् शक्ति एवं अत्यधिक आत्म सुरक्षा देखने को मिली । वीन होर्न (1994) ने एक अध्ययन में स्वभावगत प्रसन्नता का आरक्षण से सह सम्बन्ध देखने का प्रयास किया । परिणामों से स्पष्ट होता है कि दोनों एक दूसरे से धनात्मक रूप से सहसम्बन्धित हैं ।

मजूर, अलन (1993) ने यह देखने का प्रयास किया कि महिलाओं का वैवाहिक जीवन उनके सामाजिक स्तर से किस प्रकार प्रभावित होता है परिणामों से यह स्पष्ट हुआ कि सामाजिक स्तर में वृद्धि होने पर वैवाहिक स्तर भी तदनुसार प्रभावित होता है । पालसन एवं अन्य (1996) ने माता–पिता के बच्चों के प्रति पालन–पोषण के तरीकों का उनके व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन किया । इस अध्ययन में 244 महिलाओं को चुना गया । यह देखा गया कि माता–पिता की मनोवृत्तियों एवं मूल्यों से बच्चे प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होते हैं ।

प्रोटिनस्की एवं अन्य (1996) ने 102 महिलाओं का अध्ययन किया । परिणामों से स्पष्ट हुआ कि महिलाओं को दी गई वरीयता (आरक्षण) उनके व्यक्तित्व आयामों को अलग–अलग दिशा में प्रभावित करती है यह प्रभाव धनात्मक एवं नकारात्मक दोनों ही तरह का देखा गया । राय, शिरिन व के. शर्मा (2000) ने "इंटरनेशनल पर्सपेक्टिव ऑन जेन्डर एण्ड डेमोक्रेटाइजेशन" में रिजर्वेशन फार वूमेन डिबेट में अपने

विचारों को व्यक्त करते हुये महिला आरक्षण विधेयक के सन्दर्भ में कहा कि पुरूष प्रधान संसद ने विधेयक के सन्दर्भ में कोई उत्साह नहीं दिखाया ।

योगेन्द्र यादव ने दैनिक भास्कर में (26 अगस्त 2000) ''स्वार्थ और मोह के बीच फॅसा महिला आरक्षण बिल'' में स्पष्ट रूप से वर्णित किया कि संसद बिल के मुद्दे पर पुरूष व महिला आपस में बॅटी हुई दिखाई दी जिसमें पुरूषों नें महिला आरक्षण बिल का विरोध किया । तृणमूल कांग्रेस की सांसद ने यह कहा कि संसद एक समस्त पुरूषों के क्लब के समान है जिसमें मैं एक आवंटित अतिक्रमणकारी हूॅ । (टाइम्स ऑफ इण्डिया 9 मार्च 1999)

कल्पना कन्नाबिराम व वसन्थ (1997) में ''इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली'' में शीर्षक ''फ्राम सोशल एक्शन टू पॉलिटिकल एक्शन मूवमेन्ट एण्ड द 81 अमेन्डमेन्ट'' में अपने विचारों को व्यक्त करते हुये यह कहा कि महिलाओं की राजनीति में भागीदारी न सिर्फ लोकतंत्रीय परम्परा को मजबूत बनायेगी बल्कि महिलाओं को उत्पीड़ित होने से भी बचायेगी किन्तु इस प्रक्रिया में कई स्तरों पर बाधायें आती हैं । अतः ये आवश्यक है कि महिलाओं को राजनैतिक मुख्य धारा में पर्याप्त स्थान प्रदान किया जाये ।

मालनी भट्टाचार्या (1997) नें ''डेमोक्रेसी एण्ड रिजर्वेशन'' शीर्षक की संगोष्टी में कहा कि आरक्षण वर्तमान में व्याप्त असंतुलन को दूर नहीं कर पायेगा किन्तु यदि महिलायें प्रभावशाली ढंग से राजनीति में अपनी भागीदारी सुनिश्चित करती है तो काफी हद तक इस असंतुलन को समाप्त किया जा सकता है । मधु किशवार (1996)

ने ''वूमेन्स एण्ड पॉलिटिक्स वियोण्ड कोटाज'' नामक शीर्षक के अन्तर्गत में ''इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली'' महिला आरक्षण का विरोध किया और इस संबंध में क्षेत्रकारी महिला रूगाधी ने सांसदों को लिखे खुले पत्र में इस बात को उठाया कि महिलाओं को प्रदान किया जाने वाला कोटा क्रीमी लेयर की महिलाओं के द्वारा ही उठाया गया है ।

बहुजन समाज पार्टी की मायावती ने नवम्बर 28, (1999 द हिन्दू) प्रेस कॉन्फ्रेंस में यह मांग की कि महिलाओं को 50 प्रतिशत् आरक्षण प्रदान किया जाये साथ ही इस 50 प्रतिशत् आरक्षण के अन्तर्गत पिछड़ी जाति की महिलाओं के लिये अलग से आरक्षण की व्यवस्था की जाये । मुलायम सिंह यादव द्वारा टाइम्स ऑफ इण्डिया (9 मार्च 1999) में दिये गये वक्तव्य में यह स्पष्ट हो गया कि समाजवादी पार्टी वर्तमान महिला आरक्षण बिल का विरोध करती है क्योंकि यह बिल अल्पसंख्यक व दलित वर्ग के विरूद्ध हैं । उमाभारती जो कि बी.जे.पी. की सांसद हैं ने भी स्पष्ट रूप से पिछड़ी व दलित महिलाओं के कोटे के समर्थन में अपने मत को व्यक्त किया ।

चंदन मिश्रा ने पायनियर अखबार 17 जुलाई (1999) के सम्पादकीय में इस बात पर चिंता व्यक्त की कि जाति के आधार पर राजनैतिक पार्टियॉ इस प्रकार से बॅट गई हैं कि संसद एक जातिगत् पंचायत की यूनियन बन जायेगी और यदि महिलाओं को भी आरक्षण प्रदान कर दिया गया तो इक्कीसवीं सदी की ओर बढ़ने के स्थान पर वापस नकारात्मक प्रगति के कारण मध्यकालीन युद्ध की ओर कदम बढ़ जायेंगे । रमन, वसन्धी (1999) ने ''इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली'' के ''वूमेन रिर्जवेशन एण्ड डेमोक्रेटाइजेशन एण्ड आल्टरनेटिव पर्सपेक्टिव'' के अन्तर्गत इन तथ्यों को स्पष्ट किया कि पिछड़ी जाति व मुसलमान महिलायें संख्या के आधार पर व सामाजिक स्थिति के

आधार पर उच्च जाति की महिलाओं व अनुसूचित जनजाति के लिये नहीं । इस प्रकार से 33 प्रतिशत् का आरक्षण संसद में वर्ग व जाति के संगठन में निस्संदेह परिवर्तन ला देगा ।

हरिहर स्वरूप ने दैनिक भास्कर (29) दिसम्बर 1999 में ''महिला आरक्षण के नाम पर राजनीति के घातक परिणाम होंगे ।'' लेख के अन्तर्गत यह वर्णित किया कि लोकसभा में प्रस्तुत हो गये महिला आरक्षण विधेयक का सबसे त्रासद पक्ष यह है कि पुरूष सदस्यों में से कोई भी महिलाओं के लिये तयशुदा कोटा नहीं चाहता है फिर भी विरोध करने की हिम्मत कोई नहीं करता । कठोर सच्चाई यह है कि कोई भी सांसद उनके लिये अपनी सीट भी नहीं छोड़ना चाहता ।

विजय शर्मा ने हंस पत्रिका (मार्च 2001) में ''मॉग और अधिकार के बीच'' नामक शीर्षक के अन्तर्गत यह उल्लेखित किया कि संसद में जब तक मचता बवाल और हंगामा पुरूषों के वर्चस्व को अंतिम क्षण तक बचाने के लिये परस्पर मौन सहमति से लगाया गया अड़ंगा है । इसी लेख के अन्तर्गत विजय शर्मा ने कुछ प्रमुख महिलाओं के वक्तव्यों को भी वर्णित किया जिसमें उमा भारती के अनुसार पिछड़ी जातियों और दलितों का दोहरे स्तर पर शोषण हुआ है । अतः इन्हें आरक्षण दिया जाना चाहिये । गीता मुखर्जी ने इस विधेयक को संशोधित, परिवर्धित करते समय यह सिफारिश की थी कि अन्य पिछड़ा वर्ग व मुस्लिम महिलाओं के लिये अलग से आरक्षण पर चर्चा कराई जा सकती है । वामपंथी पार्टियॉ भी चाहती हैं कि विधेयक अपने मौजूदा स्वरूप में पारित कर दिया जाये और अन्य आरक्षण का मुद्दा बाद में हल कर लिया जाये ।

सुधीर पचौरी ने स्वदेश अखबार (20 सितम्बर 1991) में ''मनुस्मृति की वापसी'' शीर्षक के अन्तर्गत आरक्षण का विरोध किया और यह कहा कि आज कोई भी समाज योग्यता गुणवत्ता और स्पर्धा इन तीनों मूल्यों के बिना जीवित नहीं रह सकता । समाजवादी देशों को शत्–प्रतिशत् आरक्षण में मनुष्य का जो निकम्मा रूप पैदा किया है उससे इतना तो सीखा ही जा सकता है कि हम आरक्षण के लिये योग्यता, गुणवत्ता और स्पर्धा को तिलांजलि न दें । मानसा ने इकानॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली (अक्टूबर 2000) के लेख ''कर्नाटका एण्ड द वूमेन्स रिजर्वेशन बिल'' के अन्तर्गत कर्नाटक में महिलाओं को पंचायती राज के अन्तर्गत प्रदान किये गये महिला आरक्षण का विश्लेषणात्मक वर्णन किया । यह लेख 1999 में लिये गये विभिन्न महिला संगठनों से साक्षात्कार पर आधारित था । इनके अनुसार जनवादी महिला संगठन यह सोचती हैं कि 33 प्रतिशत् के आरक्षण की अपनी कुछ सीमायें हैं फिर भी इस प्रकार के आक्षेप जैसे– परिवार का टूटना, उच्च वर्ग की महिलाओं को ही चुनाव में टिकट का मिलना अथवा उपयुक्त महिला उम्मीदवार का उपलब्ध न होना जैसे तथ्यों को नकारा जा सकता है क्योंकि आरक्षण कुछ वर्षों में ही महिलाओं को एक शक्ति के रूप में उभारने में सक्षम हो जायेगा । हेमाल्था महीषी जो कि ''अचला'' की एक सक्रिय सदस्या हैं व पेशे से वकील हैं यह मानती हैं कि महिलाओं की राजनीति में यदि भागीदारी बढ़ती गई तो राजनीति की परिभाषा भी स्वंय परिवर्तित हो जायेगी विजया जो कि एक प्रसिद्ध पत्रकार हैं महिला आरक्षण का स्वागत करती हैं किन्तु पिछड़े वर्ग के कोटे से संबंधित विषय पर लम्बी बहस को आमंत्रित करती हैं ।

रवि वर्मा कुमार जो कि कर्नाटक में पिछड़ी जाति कमीशन के अध्यक्ष हैं यह

मानते हैं कि कुछ संशोधनों के साथ महिला आरक्षण विधेयक को पारित कर दिया जाना चाहिये । ''माननी'' जो कि महिलाओं का संगठन है यह मानता है कि महिला आरक्षण महिला आन्दोलन व राजनीति के मध्य सुसम्बन्ध स्थापित करने में सहायक होगा । 1998 में कई महिला संगठनों जैसे– जनवादी वूमेन्स ग्रुप, यूनाइटेड महिला फोर्स, सुमंगली सेवाश्रम, वर्किंग वूमेन समन्वय समिति, महिला दक्षता समिति, आल इण्डिया वूमेन्स कॉन्फ्रेन्स, जागृति महिला स्टडीज सेन्टर व बाई डब्ल्यू सी.ए. ने मिलकर ''महिला व राजनीति'' शीर्षक पर एक संगोष्ठी को आयोजित किया । जिसके अन्तर्गत उम्मीदवारों व राजनैतिक दलों से कई प्रकार की मॉग की गई । जिसके द्वारा महिला आरक्षण को एक दिशा प्रदान की जा सके । ''सर्च'' जो कि एक गैर सरकारी संस्था है महिलाओं को पंचायत में चयनित होने का प्रशिक्षण प्रदान करती है, चयनित महिलाओं की सफलता की कहानियों का बढ़चढ़कर बखान करती है और यह स्पष्ट करती हैं कि 33 प्रतिशत् का आरक्षण राजनीति को पुनः व्याखित करने का कार्य करेगी । ''विमोचन'' जो कि महिलाओं के अधिकारों से सम्बन्धित फोरम है महिलाओं में जागरूकता लाने का प्रयास कर रही है जिससे कि महिलायें आरक्षण के द्वारा चयनित होने पर विकासीय प्रक्रिया में योगदान दे सकें ।

उपर्युक्त सभी महिला संगठनों अथवा महिला कार्यकर्ताओं से लिये गये साक्षात्कार इस बात पर स्पष्ट संकेत देते हैं कि महिला आरक्षण के सन्दर्भ में लगभग सभी संगठन एकमत हैं और उनका यह मानना है कि महिला एक शक्ति के रूप में उभरकर सामने आयेगी व भविष्य की राजनैतिक परिभाषा भी परिवर्तित हो जायेगी यदि महिलाओं को 33 प्रतिशत् का आरक्षण प्रदान कर दिया जायेगा ।

संसद में श्री थम्बीदुरई ने कहा कि उनकी पार्टी महिला आरक्षण विधेयक का पूरा समर्थन करती है जब लोकसभा इस विधेयक पर विचार करेगी तब उनकी पार्टी विधेयक में संशोधन प्रस्ताव लाते हुये इसमें अन्य ओ.बी.सी. के लिये भी आरक्षण की मॉग करेगी । (हिन्दुस्तान टाइम्स 14 दिसम्बर 1998), कांग्रेस प्रवक्ता श्री अजीत जोगी ने कहा कि उनकी पार्टी संयुक्त प्रवर समिति द्वारा मंजूर विधेयक का समर्थन करेगी । यदि सरकार आरक्षण की सुविधा पिछड़े वर्गों को देने की सोचती है तो कांग्रेस उसका भी समर्थन करेगी । उन्होंने दावा किया कि कांग्रेस ऐसा पहला राजनीतिक दल है जिसने विधेयक का कितना स्पष्ट समर्थन किया है । (दैनिक भास्कर 12 दिसम्बर 1998)

विधेयक का विरोध करने वाले राजनीतिक दलों में समाजवादी पार्टी, राष्ट्रीय जनता दल, बसपा, हविपा व मुस्लिम लीग प्रमुख है । इन पार्टियों में नेता चाहते हैं कि विधेयक में अल्पसंख्यकों , दलितों, पिछड़े वर्गों की महिलाओं के लिये भी आरक्षण का प्रावधान किया जाये । (दैनिक भास्कर 11 दिसम्बर 1998) मुलायम सिंह के अनुसार समाज वादी पार्टी महिलाओं को केवल 10 प्रतिशत् प्रतिनिधित्व देने की पक्षधर हैं । जिसमें ओ.बी.सी. तथा अल्पसंख्यक वर्ग की महिलाओं को उनकी जनसंख्या के आधार पर प्रतिनिधित्व मिलना चाहिये । (हिन्दुस्तान टाइम्स 14 दिसम्बर 1998)

कांग्रेस पार्टी ने यह तय किया कि पार्टी संगठन में 33 प्रतिशत् पद महिलाओं के लिये व 20 प्रतिशत् पद कमजोर वर्गों के लिये आरक्षित किये जायेंगे । (टाइम्स ऑफ इण्डिया 21 दिसम्बर 1998) आज जो राजनैतिक स्थिति है उसमें महिलायें केवल मतदाता भर हैं वैसे राजनीति में जो महिलायें सक्रिय हैं उनमें से अधिकांशतः अपनी स्वंय की पहचान द्वारा नहीं वरन् किसी राजवंश या जागीरदार घराने से

सम्बन्धित होने के नाते किसी प्रभावशाली राजनीतिज्ञ की पत्नी, बहन, पुत्री या विधवा होने के नाते हैं (दैनिक भास्कर सम्पादकीय 16 नवम्बर 1998) दैनिक भास्कर समाचार पत्र ने अपने सम्पादकीय में लिखा है "यदि कोई महिला राजनीति में प्रतिनिधित्व करती भी है तो वह एक सामान्य महिला न होकर किसी जाति या वर्ग की महिला होती है । उसके राजनैतिक फैसले उसके परिवार के पुरूष सदस्यों ने ही लिये होते हैं जो कि जाति व धर्म पर आधारित होते हैं (दैनिक भास्कर 16 नवम्बर 1998) । प्रधानमंत्री श्री अटल बिहारी बाजपेई के अनुसार संसद और राज्य विधानमण्डलों की खाली सीटें भरने के लिये योग्य प्रतिभावान व सक्षम महिलाओं की कमी नहीं है तथा पुरूषों को इस आशंका से कंपायमान होने की जरूरत है कि विधानमण्डलों में महिलाओं को 33 प्रतिशत् आरक्षण देने से उनका प्रभुत्व टूट जायेगा । (नवभारत 9 मार्च 1999)

प्रभव पंढारी नाथ ने हिन्दू सोशल ऑर्गनाइजेशन पुस्तक में स्त्रियों की सामाजिक स्थिति के सन्दर्भ में यह वर्णित किया कि स्त्रियों की समाज में स्थिति नौकरी करने के पश्चात् सुधर जाती है तथा पति के साथ कार्य क्षेत्र में प्रतिस्पर्धा निहित नहीं होती । इन्द्र ने 'स्टेटस ऑफ वूमेन' इन एन्शियेन्ट इण्डिया में यह लिखा कि प्राचीन काल में स्त्रियॉ अपनी सुख–सुविधा का त्याग कर केवल अपने पति की आवश्यकताओं व इच्छाओं पर ही ध्यान देती थी ।

बम्बई के युनीवर्सिटी स्कूल ऑफ इकोनामिक्स एण्ड सोशियोलॉजी में सम्पन्न हुये चार अध्ययनों – जिनमें से दो ह्राटे द्वारा (1930, 1940) एक मर्चेन्ट द्वारा (1930) तथा एक देसाई द्वारा (1945) किये गये । जिनमें महिलाओं की स्थिति और उनके दृष्टिकोणों में परिवर्तनों की झलक मिलती हैं । अध्ययन के अनुसार उनकी स्थिति

और आर्थिक स्थिति में घनिष्ठ सम्बन्ध देखने को मिलता है । शिक्षित कामकाजी महिलाओं के दृष्टिकोण को जानने के लिये कपूर द्वारा किया गया अध्ययन यह स्पष्ट करता है कि कामकाजी महिलायें वैचारिक स्वतंत्रता रखती हैं व आर्थिक रूप से भी आत्मनिर्भर होती है ।

अल्टेकर (1956) द्वारा एक अध्ययन किया गया । इस अध्ययन में इन्होंने भारतीय स्त्रियों की अनेक समस्याओं एवं विकासात्मक प्रक्रिया का उल्लेख किया । अध्ययन का प्रमुख सम्बन्ध महिलाओं की सामाजिक स्थिति में होने वाले परिवर्तनों को समझना था । प्रस्तुत अध्ययन के परिणाम यह प्रकट करते हैं कि महिलाओं को प्रदान की जाने वाली सुविधाओं एवं संसाधनों के अभाव में उनकी सामाजिक स्थिति में परिवर्तन होता है । दुबे, आर.सी. (1963) ने अपने अध्ययन में यह स्पष्ट किया कि महिलाओं की सामाजिक – आर्थिक स्थिति एवं उनकी व्यवसाय गत् विशेषताओं का प्रभाव महिलाओं के आत्मविश्वास को प्रभावित करता है । ऐसी महिलायें जिनकी सामाजिक–आर्थिक स्थिति उच्च होती है । उनके आत्मविश्वास में भी वृद्धि देखी गई है ।

कपूर प्रमिला (1968, 1970) में अपना एक अध्ययन कामकाजी महिलाओं की मनोदशा पर केन्द्रित किया तथा प्रदत्त संकलन के एश्चात् सारगर्भित निष्कर्ष प्राप्त किये । अध्ययन के परिणाम यह प्रकट करते हैं कि कामकाजी महिलाओं में व्यक्तित्व उन्नयन तुलनात्मक रूप से अधिक पाया जाता है । कपूर प्रमिला (1986) ने अपना अध्ययन जो महिलाओं में विकसित होने वाली हीन भावनाओं पर केन्द्रित किया । इस अध्ययन में इन्होंने महिलाओं की मानसिक दशाओं एवं उससे उत्पन्न होने वाले प्रभाव की विवेचना की । अध्ययन के परिणाम बतलाते हैं कि महिलाओं में हीनता की भावना

विकसित होने के लिये अनेकों मनोवैज्ञानिक कारक जिम्मेदार होते हैं तथा निरन्तर प्राप्त होने वाली तिरस्कार की स्थितियॉ भी उनमें हीनता उत्पन्न कर देती हैं ।

सेन गुप्ता, पदमिनी (1970–1971) के अध्ययन का संबंध यद्यपि महिला वर्ग से है लेकिन इनका प्रतिदर्श समूह महिला चिकित्सक हैं । अपने अध्ययन के अन्तर्गत इन्होंने व्यक्तित्व विकास एवं आत्म संतुष्टि जैसे कारकों का अध्ययन करने का प्रयास किया । अध्ययन से प्राप्त परिणाम इंगित करते हैं कि महिलाओं की सामाजिक, आर्थिक परिस्थितियॉ इन कारकों के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका रखती हैं । श्रीवास्तव, विनीता (1972) में शिक्षित महिलाओं पर अपना अध्ययन केन्द्रित किया । इनका अध्ययन एक सर्वेक्षण प्रकार का अध्ययन है । अध्ययन के परिणाम यह बतलाते हैं कि महिलाओं में निरन्तर पाया जाने वाला प्रतिभा का ह्रास कहीं न कहीं उनकी मानसिक दशा एवं कार्यशैली द्वारा प्रभावित होता है ।

जैक्सन (1964) ने अपना एक अध्ययन महिलाओं में बच्चों के प्रति पाई जाने वाली अभिवृत्ति को जानने हेतु किया । अध्ययन में प्राप्त परिणाम बतलाते हैं कि महिलाओं ने अपने व्यवहारों में बालकों के प्रति विभिन्न अवसरों पर स्वीकृत एवं अस्वीकृत में मिले–जुले भावों को प्रकट किया । देखा यह गया कि जिन महिलाओं के आत्मविश्वास का स्तर उच्च था उनकी व्यवहार शैली भी दूसरी महिलाओं की तुलना में श्रेष्ठ देखी गई । भोगले (1978) ने अपने अनुसंधान के अन्तर्गत विभिन्न व्यक्तित्व कारकों में विकसित होने में महिलाओं की स्वंय के प्रति एवं दूसरे के प्रति विकसित अभिवृत्ति को महत्वपूर्ण माना । इनके निष्कर्ष प्रकट करते हैं कि सकारात्मक दृष्टिकोण रखने वाली महिलाओं में सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों का विकास होता है । दूसरी ओर जिन

महिलाओं की मनोवृत्ति नकारात्मक होती है उनमें व्यक्तित्व कारक भी उसी अनुसार विकसित हो जाते हैं ।

पटेल (1965) ने महिलाओं एवं उनके व्यक्तित्व आयामों में पाये जाने वाले संबंध का अध्ययन किया । अध्ययन के परिणाम यह स्पष्ट करते हैं कि जो महिलायें अपने बाल्यकालीन अवस्था में जितनी अधिक जागरूक, आत्मनिर्भर एवं संतुलित होती हैं । प्रौढ़ होने के पश्चात् उनके व्यवहारों में सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारक विकसित हो जाते हैं । हसन (1973) के अनुसंधान निष्कर्ष यह बतलाते हैं कि सामाजिक पूर्व धारणायें और आत्म प्रतिमा जिनका विकास महिलाओं में धीरे–धीरे होता हैं वे कालान्तर में विभिन्न महिला समूहों की आत्मगत् विशेषतायें बन जाती हैं । अपने अध्ययनों के अन्तर्गत इन्होंने इस तथ्य का भी पता लगाया कि महिलाओं में पाई जाने वाली मानसिक विकृति के लिये यही मनोवैज्ञानिक कारक उत्तरदायी होते हैं ।

फ्रेंकविन (1996) ने महिलाओं के नैतिक विकास, व्यक्तित्व उन्नयन एवं उनकी सामाजिक, स्थितियों में उत्पन्न होने वाले परिवर्तनों पर अपना अध्ययन सम्पादित किया । इस अनुसंधान हेतु इन्होंने 70 सामान्य महिलाओं का चयन किया तथा अनेक तरह के मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को प्रयुक्त करते हुये उन्होंने यह निष्कर्ष निकाला कि व्यवस्था की प्रकृति तथा महिलाओं के प्रति विकसित सामाजिक सोच उनमें उत्पन्न होने वाले व्यक्तित्व कारकों के विकास में महत्वपूर्ण होता है । विलिंघम (1997) ने 342 महिलाओं एवं 225 पुरूषों पर अपना अनुसंधान सम्पादित किया । इस अध्ययन के अन्तर्गत इन्होंने यह ज्ञात करने का प्रयास किया कि महिलाओं में पुरूषों की तुलना में हीनता का विकास एवं उनकी प्रतिभाओं का ह्रास क्या अधिक होता है । अध्ययन के

परिणाम प्रदर्शित करते हैं कि इन दोनों ही मनोवैज्ञानिक कारकों के सम्बन्ध में महिलाओं के प्राप्तांक पुरूषों की तुलना में अधिक पाये गये । लेकिन महिला एवं पुरूष दोनों ही समूहों में कोई सार्थक अन्तर देखने को नहीं मिला । इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि महिला समूह हीनता एवं उनकी प्रतिभा के ह्रास के विकसित होने की सम्भावना अधिक होती है लेकिन इन परिणामों के आधार पर किसी निश्चित प्रकार का सामान्यीकरण नहीं किया जा सकता ।

मारटन एवं मन (1998) ने अपने अध्ययन में महिलाओं के नियंत्रण व्यवहार एवं दूसरों के प्रति पायें जाने वाले प्रत्यक्षीकरण को आधार भूत कारक मानते हुये विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों की सार्थकता को समझने का प्रयास किया । अपने उद्देश्य की पूर्ति हेतु विभिन्न महिला समूहों से साक्षात्कार किया एवं मानकीकृत मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को प्रशासित भी किया । इनके निष्कर्ष यह प्रतिबिम्बित करते हैं कि महिलाओं में आत्म नियंत्रण संबंधी व्यवहारों की जितनी प्रबलता देखी जाती है । तद्नुसार उनका प्रत्यक्षीकरण प्रभावित होता है तथा उनके मनोवैज्ञानिक कारकों के विकसित होने में यह तत्व महत्वपूर्ण दिशा प्रदान करते हैं । अप्रत्यक्ष रूप से यह अध्ययन महिलाओं में रचनात्मक चिंतन पर बल देता है । पैकट (1990) ने अपने अध्ययन में विभिन्न व्यक्तित्व विकास के कारकों के सन्दर्भ में महिलाओं की भूमिका को समझने का प्रयास किया । अध्ययन के परिणाम यह बतलाते हैं कि जिस प्रकार का व्यवहार विभिन्न अवसरों पर महिलायें प्रदर्शित करती हैं । उनके व्यक्तित्व विकास की प्रक्रिया से निश्चित संबंध होता है । अध्ययन के परिणाम यह स्पष्ट करते हैं कि महिलाओं की प्रारंभिक पालन–पोषण की तकनीकें उनकी प्रौढ़ता के संबंधों को एवं व्यक्तित्व विकास आयामों को निरन्तर रूप

से प्रभावित करती हैं ।

माथुर एवं मिश्रा (1994) ने मातृत्व रोजगार के प्रभाव को उनके बालकों एवं परिवार के सदस्यों पर देखने का प्रयास किया । अध्ययन हेतु इन्होंने 120 कामकाजी महिलायें एवं 80 गृहणियों का चयन किया । इन महिलाओं में कुछ शिक्षक थी कुछ प्रशासक थी एवं कुछ विद्यार्थी भी थीं । इस वृहत समूह पर चुने हुये मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को प्रशासित किया गया । अध्ययन से प्राप्त परिणाम कुछ रोचक निष्कर्ष प्रदान करते हैं । परिणाम बतलाते हैं कि मातृत्व व्यवहार एक महत्वपूर्ण कारक होता है । जिसका संबंध महिलाओं के रोजगार से भी होता है । कामकाजी महिलाओं के विभिन्न समूहों में गृहणियों की तुलना में जहॉ एक ओर आत्म विश्वास की वृद्धि देखी गई है । वहीं दूसरी ओर उनमें व्यक्तित्व उन्नयन भी पाया गया जो कि कालान्तर में उनकी सामाजिक स्थिति में उत्पन्न होने वाले परिवर्तनों का आधार बनता है ।

मुलिस एवं अन्य (1999) ने अपने अध्ययन में माता एवं पिता दोनों को ही सम्मिलित किया तथा व्यवहारिक जीवन में उनमें आने वाले परिवर्तनों को समझने की कोशिश की । इस अध्ययन में इन्होंने 144 पुरूष एवं 471 महिलाओं का चयन किया जिनकी आयु 20 से 30 वर्ष के मध्य थी यह एक विस्तृत अध्ययन था । जिनमें यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि अनेकों मनोवैज्ञानिक कारक जैसे– आत्म विश्वास एवं व्यक्तित्व विकास का संबंध क्या महिलाओं एवं पुरूषों की कार्यशैली से होता है तथा उनकी यह कार्यशैली क्या उन्हें निष्क्रिय बना देती है अथवा उनकी प्रतिभाओं को कुन्ठित कर देती है । प्राप्त हुये परिणाम यह इंगित करते हैं कि महिलाओं का व्यवहार एवं कर्तव्य के प्रति उनकी निष्ठा पुरूषों की अपेक्षा अधिक सकारात्मक एवं श्रेष्ठता लिये

हुये होती है यही कारण है कि पुरूषों की तुलना में महिलाओं में सकारात्मक कारकों के विकसित होने की अधिक सम्भावना रहती है यद्यपि सांख्यकीय गणना के उपरान्त महिला एवं पुरूषों के इन दोनों ही समूहों में सार्थक अंतर देखने को नहीं मिला ।

अध्याय-3
CHAPTER - 3

METHODOLOGY

कार्य पद्धति

किसी भी अनुसंधान की कार्य पद्धति के अवलोकन से ही उस शोधकार्य के बारे में एक परिपक्व धारणा बन पाती है क्योंकि कार्य पद्धति के अंतर्गत शोध कार्य में लिए जाने वाले प्रतिदर्श के स्वरूप, आकार एवं परिकल्पना ओादि का समावेश किया जाता है वास्तव में यह अध्याय शोध की आधारशिला होती है । प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत कार्य पद्धति से संबंधित सम्पूर्ण विवरण को एक व्यवस्थित रूप में प्रस्तुत करने का प्रयास अनुसंधानकर्ता ने किया है –

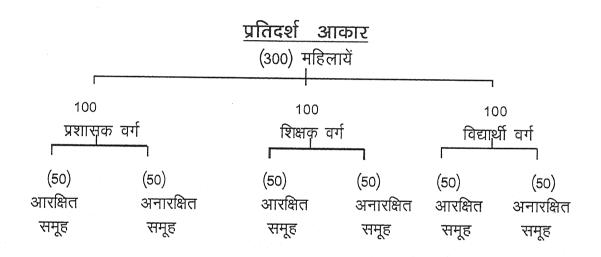
प्रतिदर्श चयन

(Selection of Sample)

समष्टि कितनी भी परिमित हो व्यवहारिक स्तर पर समष्टि के समस्त सदस्यों का प्रेक्षण और मापन किसी अनुसंधान में करना श्रम, समय और शक्ति के दृष्टिकोण से सम्भव और उपादेय नहीं है । अतः अनुसंधानकर्ता समष्टि से कुछ सदस्यों को प्रतिदर्श के रूप में ग्रहण करता है और उसी प्रतिदर्श का अध्ययन करता है । प्रतिदर्श किसी समष्टि के लिए गये व्यक्तियों, पदार्थों, घटनाओं अथवा अनुक्रियाओं का वह समुच्चय अथवा समूह है जिसका चयन समष्टि का पूर्ण प्रतिनिधित्व करने वाले समूह के रूप में किया जाता है । प्रतिनिधित्व का तात्पर्य यह है कि प्रतिदर्श के सदस्यों में परिभाषित करने वाले गुण–धर्म का वितरण छोटे स्तर पर उसी रूप में हो, जिस रूप में गुण–धर्म का वितरण समष्टि में हैं । प्रतिदर्श की इसी प्रतिनिध्यात्मक विशेषता पर

बल देने के लिए कहा जाता है कि प्रतिदर्श सदस्यों अथवा इकाइयों का वह उपसमूह है जिसका चयन किसी समष्टि से किसी उपयुक्त विधि द्वारा किया जाता है । यहॉ चयन करने की विधि महत्वपूर्ण है क्योंकि इसी विधि की उपयुक्तता पर प्रतिदर्श का प्रतिनिध्यात्मक होना निर्भर करता है ।

जब प्रतिदर्श को समष्टि का प्रतिनिधित्वकारी लघु रूप कहा जाता है तो इसका तात्पर्य यह नहीं होता कि प्रतिदर्श सर्वदा प्रतिनिध्यात्मक है । वस्तुतः प्रतिदर्श चयन करने की निश्चित प्रक्रिया अपनायी जाती है ताकि उसके आधार पर चुना गया प्रतिदर्श समष्टि के प्रतिनिधि के रूप में स्वीकार किया जा सके । यह स्पष्ट है कि प्रतिनिध्यात्मक होने का तात्पर्य यह है कि समष्टि को परिभाषित करने वाला गुण–धर्म प्रतिदर्श इकाइयों में उसी अनुपात में उपस्थित हो, जिस समानुपात में वह गुण धर्म समष्टि में प्राप्त किया जा सकता है । उदाहरण के लिए,, लिंग और सामाजिक–आर्थिक संस्थिति की समष्टि के गुण धर्म के रूप में लेकर प्रतिदर्श का चयन किया जा सकता है । यह स्वतः स्पष्ट है कि प्रतिदर्श में लिए जाने वाले पुरूषों और स्त्रियों का वही अनुपात होना चाहिए जिस अनुपात में वे समष्टि में वितरित हैं । यदि आर्थिक–सामाजिक स्थिति को चार निम्नतम, निम्नमध्यवर्गीय, उच्चवर्गीय और उच्चतम वर्गो में विभक्त किया जाता है तो प्रतिदर्श में चारों वर्गों के लिए जाने वाले व्यक्तियों का वही अनुपात होना चाहिए । जिस अनुपात में वे समिष्टि में पाये जाते हैं । यदि समष्टि में 40 प्रतिशत निम्नवर्गीय, 25 प्रतिशत निम्नमध्यमवर्गीय और 25 प्रतिशत उच्च मध्यमवर्गीय और 10 प्रतिशत उच्च वर्गीय संस्थिति के लोग पाये जाते हैं तो प्रतिदर्श में भी विभिन्न वर्गों से लिये जाने वाले लोगों के ऐसे ही अनुपात होना चाहिए । ऐसा करने पर ही किसी

प्रतिदर्श को प्रतिनिध्यात्मक रूप में स्वीकार किया जा सकता है । प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत ग्वालियर और चम्बल संभाग की परिधि में कार्यरत विभिन्न महिला प्रशासकों एवं महिला शिक्षकों का चयन प्रतिदर्श समूह के रूप में किया गया । महिला विद्यार्थियों का चयन केवल ग्वालियर शहर में स्थापित विद्यालयों एवं महाविद्यालयों में से किया गया । इन तीनों ही (प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी) वर्गों पर महिला आरक्षण मापनी प्रशासित की गयी । प्रतिदर्श का विवरण निम्नलिखित है :–

अनुसंधान अभिकल्प

(Design of Research)

अनुसंधान अभिकल्प किसी भी अध्ययन के लिए महत्वपूर्ण होता है वास्तव में यही अध्ययन की आधार शिला होती है । इसीलिए इसे कभी–कभी ''ब्लू प्रिन्ट'' भी कहा जाता है । प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत शोधकर्ता ने महिला आरक्षण के प्रभावों को तीन वर्गों पर 6 मनोवैज्ञानिक के संदर्भ में देखने का प्रयास किया ।

घटनोत्तर (Ex-Post Facto) प्रकार का अनुसंधान है । इसमें एक्स–पोस्ट फेक्टों कारक अभिकल्प का प्रयोग किया गया ।

चर :–

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत निम्नलिखित चर सम्मिलित हैं :–

स्वतंत्र चर :

(अ) आरक्षित एवं अनारक्षित महिला समूह ।

(ब) व्यावसायिक श्रेणी या वर्ग (प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी)

परतंत्र चर :

निम्नलिखित 6 मनोवैज्ञानिक कारक :–

(अ) व्यक्तित्व उन्नयन

(ब) सामाजिक स्थिति में परिवर्तन

(स) आत्म विश्वास में वृद्धि

(द) हीनता का विकास

(इ) कार्य में निष्क्रियता

(फ) प्रतिभा का ह्यास

परिकल्पनायें :

(Hypothesis)

परिकल्पना का स्वरुप (Nature of Hypothesis) :-

अनुसंधान के लिए परिकल्पनाओं का निर्माण आवश्यक है । परिकल्पना दो या दो से अधिक चरों के बीच प्रकार्यपरक संबंधों का आनुमानिक कथन है । समस्या में जिन चरों के पारस्परिक सम्बन्धों के बारे में प्रश्न उठाए जाते हैं । उन्हीं सम्बन्धों का अनुमान लगाकर उसे परिकल्पना के रूप में व्यक्त किया जाता है । जब सामान्य रूप से एक चर और दूसरे चर के बीच विशिष्ट रूप से समभाव्य सम्बन्धों का कथन किया जाता है तो उसे परिकल्पना कहते हैं । परिकल्पना सर्वदा एक निर्देशक वाक्य (Declarative Sentence) के रूप में प्रस्तुत की जाती है । यह कहना कि बार–बार किन्तु मृदुल दण्ड पाने से बच्चे की बुरी आदत और सुदृढ़ हो जाती है । एक निर्देशक वाक्य है और यह परिकल्पना इसलिए है कि इसमें बार–बार किन्तु मृदुल दण्ड और बुरी आदत के बीच प्रकार्यपरक (Functional) संबंधों का अनुमानिक आधार पर अनुसंधान समस्या का समाधान प्रस्तुत किया जाता है । अनुमानिक समाधान परिकल्पना के रूप में तभी तक रहता है जब तक अनुसंधान के आधार पर उस अनुमानिक समाधान का परीक्षण कर स्वीकृत या अस्वीकृत नहीं कर लिया जाता। प्रदत्तों के आधार पर पुष्ट हो जाने के बाद परिकल्पना अनुसंधान निष्कर्ष का रूप ले लेते हैं । जब ऐसे निष्कर्ष अनेक अनुसंधानों से पुष्ट होकर सामान्य रूप से इन्द्रियानुभविक सत्यता की संस्थिति अर्जित कर लेते हैं तो उन्हें नियम का नाम दे दिया जाता है । इस प्रकार परिकल्पना दो या दो से अधिक चरों के बीच पाए जाने वाले संबंधों का परीक्षणीय कथन होती है ।

परिकल्पनाओं के प्रकार

(Kinds of Hypothesis)

सभी परिकल्पनायें एक प्रकार की नहीं होती हैं । मनोविज्ञान में किये जाने वाले अनुसंधान की आवश्यकताओं को दृष्टिगत रखते हुये परिकल्पनाओं को दो वर्गों में विभक्त किया जा सकता है । पहले वर्ग में वे परिकल्पनायें रखीं जाती हैं जो पूर्णतः निर्धारणवादी (Deterministic) होती हैं दूसरे वर्ग में उन परिकल्पनाओं को रखा जाता है जो पूर्णतः प्रायिकतापरक (Probabilistic) होती हैं । सत्यापन के दृष्टिकोण से दोनों की अलग–अलग विशेषताऐं होती हैं ।

(I) निर्धारणवादी परिकल्पनायें

(Deterministic Hypothesis)

तार्किक दृष्टि से निर्धारणवादी परिकल्पनाओं के दो पृथक–पृथक रूप होते हैं इनमें से एक को निर्धारणवादी सार्वभौमिक परिकल्पना (Deterministic Hypothesis) और दूसरी को निर्धारणवादी अस्तित्वपरक (Existential) परिकल्पना का नाम दिया जाता है ।

निर्धारणवादी सार्वभौमिक परिकल्पना वह है जिसमें समस्त परिणामी चरों को पूर्ववती चरों के प्रकार्य के रूप में परिकल्पित किया जाता है । उदाहरण के लिए यह कहना कि धार्मिक परिवेश में पले सभी बच्चे अधिनायकतापरण व्यक्तित्व के होंगे एक निर्धारणवादी सार्वभौमिक परिकल्पना है । इस तरह की परिकल्पनाओं में चरों के बीच प्रस्तावित संबंध का कार्य–कारण संबंध के रूप में सम्प्रत्ययित किया जाता है ।

परिणामी चरों की उत्पत्ति के लिए पूर्ववर्ती दशाओं को आवश्यक समझा जाता है । इतना अवश्य है कि यह संबंध हमेशा कार्य–कारण सम्बन्ध ही नहीं होता, क्योंकि पूर्ववर्ती और परिणामी दशाऐं दोनों ही किसी तीसरी दशा का एक दूसरे के बाद घटित होने का परिणाम हो सकतीं है । इस प्रकार संबंध आनुवांशिकी में बहुतायत से पाये जाते हैं । इन्द्रियानुभविक दृष्टिकोण से ऐसी परिकल्पना का सत्यापन सभी विज्ञानों में दुष्कर और सामाजिक एवं व्यवहार संबंधी विज्ञान में असंभव होता है । निर्धारणवादी अस्तित्तवपरक परिकल्पनाऐं वे हैं जिनमें यह प्रस्तावित किया जाता है कि कम से कम एक परिणामी चर मूल्य पूर्ववर्ती दशा का प्रकार है । अस्तित्वपरक परिकल्पना सार्वभौमिकता परिकल्पना के निषेध के तुल्य होती है । इस प्रकार यह सही नहीं है कि सभी 'ब' 'अ' नहीं है । धार्मिक परिवेश में पालित–पोषित कम से कम एक बालक अधिनायकतावादी प्रवृत्ति वाला नहीं है । सार्वभौमिक परिकल्पना के निषेधात्मक रूप में इसी परिकल्पना को इस तरह भी व्यक्त कर सकते हैं कि यह सत्य नहीं है । धार्मिक परिवेश में पले सभी बच्चे अधिनायकता प्रवृत्ति वाले होते हैं । इन्द्रियानुभविक सत्यापन के दृष्टिकोण से अस्तित्वपरक परिकल्पनाओं को सत्य सिद्ध किया जा सकता है किन्तु किसी भी हालत में असत्य सिद्ध नहीं किया जा सकता क्योंकि सभी बच्चों को लेकर यह परीक्षण नहीं किया जा सकता है । कुछ बच्चे परीक्षण से अवश्य ही बच जायेंगे और यह शंका बराबर बनी रहेगी कि उनमें अधिनायकता की प्रवृत्ति नहीं है ।

सामान्यतः सामाजिक विज्ञानों और विशेषतः मनोविज्ञान में, जहाँ जिन प्राणियों के व्यवहारों का अध्ययन किया जाता है । उनकी समष्टि व्यवहारिक रूप से असीम और अनन्त सदस्यों वाली होती है । उनमें से सभी सदस्यों को लेकर

परिकल्पनाओं का सत्यापन अथवा सत्यता–असत्यता का निर्धारण नहीं किया जा सकता । मनोवैज्ञानिक अनुसंधान के लिए दोनों प्रकार की परिकल्पनाओं निर्धारणवादी, सार्वभौमिक और निर्धारणवादी अस्तित्वपरक, को ठीक नहीं माना जाता है । क्योंकि हम पहले भी देख चुके हैं कि एक को असत्य सिद्ध किया जा सकता है किन्तु सत्य सिद्ध नहीं किया जा सकता और दूसरे को सत्य सिद्ध किया जा सकता है किन्तु किसी भी हालत में असत्य सिद्ध नहीं किया जा सकता । इसलिए इन्द्रियानुभविक अनुसंधानों में विशेषता अनुसंधान के उन विषयों में जहॉं बहुत बृहद समष्टियों के बारे में अनुसंधान किया जाता है, निर्धारणवादी परिकल्पनाओं को न लेकर दूसरे प्रकार की परिकल्पनाओं को लिया जाता है । ऐसी परिकल्पनाओं को प्रायिकतापरक परिकल्पना नाम दिया जाता है ।

(2) प्रायिकतापरक परिकल्पना

(Probabilistic Hypothesis)

प्रायिकतापरक परिकल्पना वह होती है जिसके परीक्षण में उसके सत्य–असत्य होने की प्रायिकता का निर्धारण सांख्यिकीय आधार पर किया जाता है । मान लीजिए परिकल्पना है धार्मिक परिवेश में पालित–पोषित बच्चे अधिनायकतापरक प्रवृत्ति के होते हैं । इस परिकल्पना के सत्यता–असत्यता का परीक्षण प्रायिकतापरक रीति से किया जा सकता है । धार्मिक परिवेश में पलने वाले बच्चों की संख्या अनन्त है अर्थात् धार्मिक परिवेश के बच्चों की समष्टि (Universe) अथवा ऐसे बच्चों की जनसंख्या अनन्त है । इस समष्टि या जनसंख्या से हम बच्चों का एक प्रतिदर्श इस प्रकार ले सकते हैं कि उसमें सभी प्रकार के बच्चों के सम्मिलित होने की प्रायिकता एक समान हो। इस दशा में

यदि धार्मिक परिवेश में पले बच्चे अधिनायकतापरक प्रवृत्ति के होते हैं तो प्रतिदर्श के अधिकांश बच्चे अधिनायकतापरक प्रवृत्ति वाले ही होंगे । यदि धार्मिकतापूर्ण परिवेश में पालन–पोषण से अधिनायकतापरक प्रवृत्ति नहीं पनपती है तो ऐसे प्रतिदर्श वाले बच्चों एवं इससे भिन्न प्रतिदर्श वाले बच्चों में कोई अन्तर नहीं होगा । ऐसी स्थिति में इन्द्रियानुभविक परीक्षण का कार्य दो प्रकार की परिकल्पनाओं को एक साथ लेकर किया जाता है । ये दोनों परिकल्पनायें प्रतिकलापरक के अंतर्गत आती हैं । एक को अनुसंधान परिकल्पना (Research Hypothesis) और दूसरी को नल्ल परिकल्पना (Null Hypothesis) का नाम दिया जाता है । बच्चों में पाए जाने की प्रायिकता 0.95 अथवा .99 है । प्रायिकता के ये दो मूल्य एक विशेष तर्क पर आधारित हैं । जिसका विवेचन अनुसंधान अभिकल्प के खण्ड में किया जायेगा । नल्ल परिकल्पना सर्वदा एक ही होती है। जिसमें यह प्रतिपादित किया जाता है कि अ के प्रकार्य रूप में ब के होने और न होने की प्रायिकता .95 से कम होने के कारण दूसरे के समान हैं । यदि सांख्यिकीय रीति से अनुसंधान परिकल्पना की प्रायिकता .95 से अधिक होती है तो नल्ल परिकल्पना को अस्वीकृत कर अनुसंधान निष्कर्षों को स्वीकृत कर लिया जाता है।

प्रस्तुत अध्ययन में निम्नलिखित परिकल्पनाओं की रचना की गई –

परिकल्पनायें

Hypothesis :-

1. आरक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्मविश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है ।

2. आरक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक की तुलना में हीनता का विकास कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

3. आरक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में अनारक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्मविश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

4. आरक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में अनारक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

5. आरक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग अनारक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

6. आरक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग अनारक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

7. आरक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में इसी समूह की शिक्षकवर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पाई जाती है ।

8. आरक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में इसी समूह की शिक्षक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

9. अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में इसी समूह की महिला शिक्षक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

10. अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में इसी समूह की महिला शिक्षक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

11. आरक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग में इसी समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

12. आरक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग में इसी समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्मास कम पाया जाता है ।

13. अनारक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग में इसी समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

14. अनारक्षित समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग में इसी समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्मास कम पाया जाता है ।

15. आरक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में इसी समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

16. आरक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में इसी समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में हीनता का विकास कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्मास कम पाया जाता है ।

17. अनारक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में इसी समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पायी जाती है।

18. अनारक्षित समूह की महिला शिक्षक वर्ग में इसी समूह की महिला विद्यार्थी वर्ग की तुलना में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास कम पाया जाता है ।

अध्ययन का उपकरण

(Tools of the Study)

प्रस्तुत अध्ययन के अंर्तगत महिला आरक्षण के फलस्वरूप उत्पन्न होने वाले प्रभावों को समझने का प्रयास किया गया है । इस अध्ययन में दो स्वतंत्र चरों का समावेश किया गया है जिन्हें क्रमशः आरक्षण का प्रभाव एवं प्रतिदर्श में सम्मिलित प्रयोज्यों की व्यवसायिक प्रवृत्ति वर्ग के नाम से स्पष्ट किया गया है । इन स्वतंत्र चरों से उत्पन्न होने वाले प्रभावों को परतंत्र चर के रूप में वर्गीकृत कर रखा गया है, जिन्हें मनोवैज्ञानिक कारकों के नाम से दर्शाया गया है । प्रस्तुत अध्ययन के उद्देश्य की पूर्ति हेतु शोधकर्ता द्वारा स्वयं परीक्षण विकसित किया गया है जिसे महिला आरक्षण प्रभाव मापनी के रूप में नामित किया गया है । इसको विकसित करने में परीक्षण रचना के सभी सोपानों का अनुसरण किया गया है । प्रस्तुत अध्ययन एक विश्लेषणात्मक प्रकार का अनुसंधान कार्य है इस कारण स्वतंत्र चर के हस्त चालन एवं मध्यवर्ती चरों के नियत्रंण की तकनीकों का पालन करने में शिथिलता बरती गई है ।

महिला आरक्षण प्रभाव मापनी

(Women Reservation Impact Scale)

इस मापनी का विकास स्वयं अनुसंधानकर्ता द्वारा किया गया है । इस मापनी में प्रयोज्य को अपनी अनुक्रिया पॉच बिन्दुओं के आधार पर अभिव्यक्त करना होती है । इसका प्रारूप लिकर्ट मापनी जैसा है । इसमें महिला आरक्षण के फलस्वरूप महिलाओं में उत्पन्न होने वाले प्रभाव को छह आयामों के अंतर्गत मापने का प्रयास किया गया है जिन्हें क्रमशः व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन, आत्म विश्वास में वृद्धि, हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्यास के नाम से वर्गीकृत किया गया है । इसमें प्रारंभ के तीन आयाम धनात्मक प्रभाव को दर्शाते हैं तथा शेष हीन कारक नकारात्मक प्रभाव को स्पष्ट करते हैं । प्रत्येक कारक के अंतर्गत दस प्रश्नों का समावेश किया गया है । इस प्रकार कुल 60 प्रश्नों को इस मापनी में रखा गया है । इसका उपयोग महिलाओं की महिला आरक्षण के संबंध में मनोवृत्ति ज्ञात करने के लिये किया जा सकता है ।

मापनी का प्रशासन :-

यह एक वैयक्तिक एवं सामूहिक दोनों प्रकार की मापनी है । इसके माध्यम से महिलाओं पर आरक्षण के फलस्वरूप उत्पन्न होने वाले प्रभाव को दर्शाया गया है । इसमें सम्मिलित सभी प्रश्न महिलाओं के व्यक्तित्व के विभिन्न पक्षों एवं अन्य विकासात्मक आयामों से संबंधित हैं । प्रत्येक प्रश्न के सामने पॉच विकल्प क्रमशः अत्यधिक सहमत, सहमत, तटस्थ, असहमत एवं अत्यधिक असहमत दिये गये हैं । इनमें

से किसी एक विकल्प का चयन करते हुये उस पर सही का निशान लगाता है । वैसे तो इस मापनी की कोई समय सीमा निर्धारित नहीं है। फिर भी प्रयोज्य से शीघ्रता से उत्तर देने हेतु कहा जाता है । प्रयोज्य को इस मापनी के सभी विकल्पों का उत्तर देने में लगभग 20 मिनिट का समय लगता है ।

फलॉकन विधि :-

इस मापनी की फलॉकन विधि बहुत आसान है । इसमें प्रयोज्य मापनी में दर्शाये गये पॉच विकल्पों के अंतर्गत ही अपनी अनुक्रिया व्यक्त कर सकता है । मापनी के प्रारंभिक तीन कारक धनात्मक प्रवृत्ति के तथा शेष तीन कारक नकारात्मक प्रवृत्ति को दर्शाते हैं । लेकिन फलॉकन विधि समान है । इनमें अगर प्रयोज्य अत्यधिक सहमत पर निशान लगाता है तो उसे 5 अंक एवं अत्यधिक असहमत पर निशान लगाने पर उसे 1 अंक प्रदान किया जाता है । इसमें अत्यधिक अंक प्राप्त होने वाले प्रयोज्य आरक्षण के प्रभाव के संबंध में इन 6 मनोवैज्ञानिक कारकों पर अपनी तदनुसार सहमति दर्शाते हैं । प्रयोज्य द्वारा प्राप्त उच्च अंकों का तात्पर्य प्रयोज्य की उस कारक से उच्च सहमति व्यक्त करना होता है । यह सहमति धनात्मक कारकों पर भी हो सकती है और नकारात्मक कारकों पर भी हो सकती है ।

विश्वसनीयता एवं वैधता :-

मापनी की विश्वसनीयता एवं वैधता ज्ञात करने के लिये सर्वप्रथम एक पायलट अध्ययन किया गया । इसमें 1560 प्रयोज्यों पर यह मापनी प्रशासित की गयी

तथा इसका विश्वसनीयता एवं वैधता गुणांक ज्ञात किया गया । इस मापनी की विश्वसनीयता अर्द्ध–विच्छेद विधि द्वारा 75 ज्ञात की गई तथा परीक्षण–पुर्नपरीक्षण विधि द्वारा यह गुणांक 73 प्राप्त हुआ जो कि स्पष्ट करता है कि मापनी संतोषजनक रूप से विश्वसनीय है । इस मापनी की वैधता 0.69 ज्ञात की गई । अतः स्पष्ट है कि इस मापनी की विश्वसनीयता एवं वैधता दोनों ही उच्च स्तर की है ।

अध्याय-४

CHAPTER - 4

RESULTS AND DISCUSSION

परिणाम एवं व्याख्या

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत संकलित प्रदत्तों से प्राप्त विभिन्न समूहों के मध्यमानों एवं मानक विचलनों की गणना की गई तथा इस गणना के आधार पर प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्गों के आरक्षित एवं अनारक्षित दोनों ही समूहों के प्राप्त प्राप्तांकों का सांख्यकीय विश्लेषण किया गया । प्रस्तुत अध्ययन में शोधकर्ता का उद्देश्य यह ज्ञात करना था कि, इन विभिन्न वर्गों एवं समूहों के द्वारा प्राप्त होने वाले परिणामों में कहीं कोई सार्थक अन्तर प्रतीत होता है । जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि आरक्षण प्रभाव की प्रक्रिया के फ़लस्वरूप महिलाओं के कौन–कौन से क्षेत्रों में प्रगति या अवनति प्रदर्शित हुई हैं । गणनाओं की प्रमाणिकता सुनिश्चित करने के लिये दो समूहों के मध्यमानों के मध्य स्थित अन्तर को ज्ञात करने के लिये सांख्यकीय के ''टी'' परीक्षण का उपयोग किया गया तथा आवश्यकतानुसार सार्थकता के .05 एवं .01 स्तर पर परिणामों की जॉच की गई ।

प्रस्तुत अध्ययन के परिणामों को क्रमबद्ध रूप से 25 तालिकाओं के अन्तर्गत प्रस्तुत किया गया, जो निम्नानुसार है :–

तालिका क्रमांक–1 के अन्तर्गत प्रशासक वर्ग के आरक्षित समूह के विभिन्न सकारात्मक एवं नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संबंध में प्रतिदर्श से प्राप्त प्राप्तांकों को दर्शाया गया है । तालिका क्रमांक–2 के अन्तर्गत इसी वर्ग के अनारक्षित समूह के प्राप्त हुये प्राप्तांकों को इन्हीं मनोवैज्ञानिक कारकों के आधार पर प्रदर्शित

तालिका क्रमांक—1

प्रशासक वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

क्रम संख्या	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विकास में वृद्धि	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
(S.No.)	(Personality Improvement)	(Change in Social Status)	(Improvement in Self Confidence)	(Development in Inferiority)	(Passiveness in Action)	(Decline in Talent)
1	45	40	33	16	22	25
2	45	43	40	15	25	22
3	45	42	42	25	26	20
4	40	44	44	26	29	24
5	45	39	45	23	28	25
6	44	43	40	36	33	20
7	45	44	43	35	36	23
8	43	45	36	36	35	19
9	42	37	35	36	40	18
10	45	38	33	39	42	17
11	40	43	39	35	36	20
12	44	42	38	34	35	35
13	45	44	40	42	32	20
14	40	41	41	25	35	25
15	44	40	42	26	33	25
16	45	43	45	28	36	26
17	43	44	41	29	25	33
18	42	41	40	26	41	22
19	44	42	44	35	23	26
20	43	30	42	30	19	23
21	45	35	43	26	28	29
22	40	36	40	25	23	29
23	45	41	44	22	27	28
24	42	42	41	35	29	26
25	44	39	36	39	28	22

क्रमश :

प्रशासक वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विकास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	45	38	38	23	22	24
27	40	35	39	33	33	22
28	43	36	40	39	39	36
29	40	33	33	39	35	21
30	40	31	44	28	29	35
31	42	32	36	41	38	16
32	44	45	45	31	25	26
33	39	40	39	36	25	24
34	38	43	40	25	26	35
35	45	41	41	28	33	36
36	43	43	42	39	22	39
37	38	40	41	36	21	26
38	39	44	42	38	22	20
39	40	43	40	36	20	30
40	42	40	45	32	25	25
41	40	38	44	30	24	26
42	45	38	42	35	22	24
43	41	40	48	29	25	28
44	42	32	43	26	23	27
45	41	36	45	38	25	38
46	45	39	44	26	26	28
47	40	40	34	28	29	26
48	42	38	36	33	28	29
49	45	32	40	35	21	28
50	44	40	34	36	25	36
टोटल	**2128**	**1975**	**2022**	**1564**	**1429**	**1307**

तालिका क्रमांक – 2

प्रशासक वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

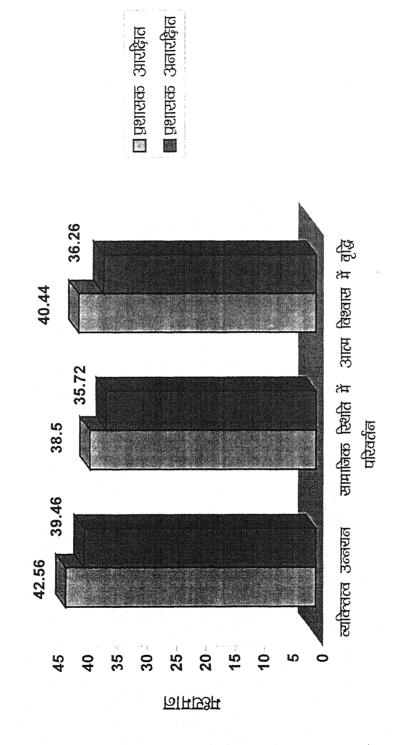
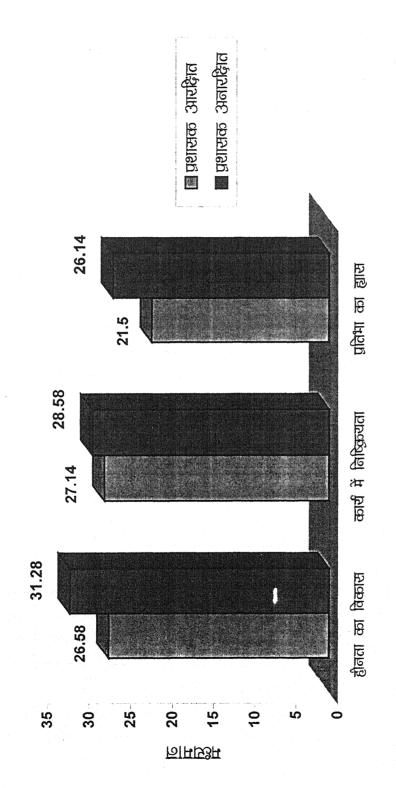
क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
1	31	40	33	20	22	17
2	30	43	40	26	25	15
3	40	42	42	25	24	15
4	45	44	44	26	21	18
5	40	39	45	23	20	18
6	42	43	40	25	22	16
7	41	44	43	21	23	17
8	33	45	36	22	25	17
9	40	37	35	20	21	18
10	42	38	33	21	22	17
11	46	43	39	25	23	17
12	42	42	38	23	20	15
13	33	44	36	22	21	16
14	30	41	32	25	21	25
15	32	40	20	21	20	22
16	40	43	22	24	22	22
17	42	44	21	22	23	26
18	41	41	20	22	24	24
19	42	42	33	25	24	25
20	44	30	31	26	21	22
21	41	35	32	22	20	25
22	40	36	20	20	22	23
23	42	41	33	21	25	24
24	45	42	29	21	21	25
25	42	39	26	20	21	21

क्रमश : ..

प्रशासक वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	40	38	40	22	22	21
27	44	35	42	20	20	30
28	41	36	43	21	23	26
29	30	33	40	20	22	25
30	35	31	39	20	32	25
31	30	32	42	26	35	26
32	35	20	40	28	36	29
33	35	21	37	26	38	26
34	38	22	38	28	35	25
35	36	21	39	26	30	23
36	35	22	33	29	39	22
37	38	25	38	35	36	21
38	42	30	39	33	34	21
39	42	35	40	37	32	20
40	40	30	42	38	33	21
41	43	32	40	36	35	20
42	32	30	36	39	34	23
43	39	39	44	38	33	22
44	31	35	40	38	39	21
45	30	36	45	36	36	20
46	36	30	43	39	35	26
47	35	31	35	32	33	21
48	36	35	36	33	30	20
49	38	39	40	31	32	21
50	39	30	39	30	30	20
टोटल	**1906**	**1786**	**1813**	**1329**	**1357**	**1075**

प्रशासक वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के सकारात्मक कारक

प्रशासक वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के नकारात्मक कारक
मध्यमान
35
30
25
20
15
10
5
0
26.58
31.28
27.14
28.58
21.5
26.14
हीनता का विकास
कार्य में निष्क्रियता
प्रतिभा का ह्रास
नकारात्मक कारक
प्रशासक आरक्षित
प्रशासक अनारक्षित

तालिका क्रमांक–3
शिक्षक वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
1	45	40	33	33	32	17
2	45	43	40	26	35	15
3	45	42	42	25	36	20
4	40	44	44	26	39	20
5	45	39	45	23	28	18
6	44	43	40	40	33	20
7	45	44	43	35	36	17
8	43	45	36	36	35	19
9	42	37	35	36	36	18
10	45	38	33	39	33	17
11	40	43	39	35	32	20
12	44	42	38	34	33	21
13	45	44	40	39	32	20
14	40	41	41	32	35	20
15	44	40	42	36	33	20
16	45	43	45	39	36	20
17	43	44	41	33	38	20
18	42	41	40	36	33	22
19	44	42	44	35	32	23
20	43	30	42	40	36	23
21	45	35	43	41	28	17
22	40	36	40	35	39	20
23	39	41	44	33	32	28
24	35	42	41	35	35	26
25	36	39	36	39	21	22

क्रमश : ..

शिक्षक वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

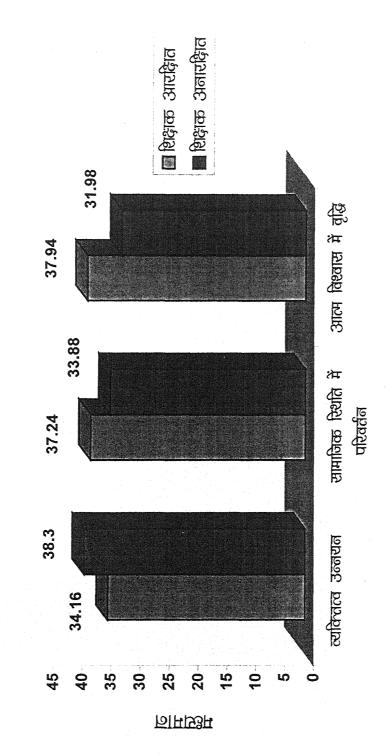
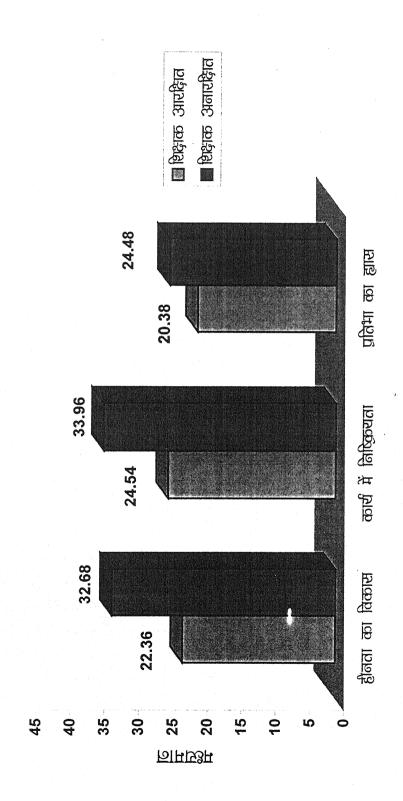
क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	33	38	38	38	22	24
27	35	35	39	33	33	28
28	36	36	40	39	23	21
29	35	33	33	30	22	21
30	33	31	26	36	20	35
31	39	32	20	32	41	36
32	35	45	25	35	35	33
33	35	40	36	36	33	32
34	38	36	30	25	40	35
35	45	30	39	20	36	36
36	43	32	36	21	32	26
37	38	31	35	30	33	33
38	39	33	40	25	36	32
39	35	36	33	20	32	31
40	40	31	36	21	33	33
41	37	31	34	35	35	34
42	32	30	38	33	31	36
43	39	30	36	30	35	33
44	31	38	26	25	39	25
45	30	31	35	35	36	20
46	36	30	31	34	40	20
47	35	31	28	36	42	24
48	36	33	28	33	45	20
49	35	35	20	35	42	28
50	39	36	28	36	44	25
टोटल	**1973**	**1862**	**1817**	**1634**	**1698**	**1224**

तालिका क्रमांक–4
शिक्षक वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
1	31	40	33	20	22	17
2	30	43	40	26	25	15
3	36	42	42	25	24	20
4	31	44	44	26	21	20
5	33	39	45	23	20	18
6	30	43	40	25	22	20
7	32	44	43	21	23	17
8	33	45	36	22	25	19
9	30	37	35	20	21	18
10	33	38	33	21	22	17
11	32	43	39	25	23	17
12	31	42	38	23	20	15
13	33	44	36	22	21	16
14	30	41	32	25	21	17
15	32	40	31	21	20	15
16	33	43	33	24	22	18
17	35	44	30	22	23	16
18	32	41	30	22	24	15
19	33	42	33	25	24	23
20	30	30	31	26	21	23
21	32	35	32	22	20	17
22	35	36	20	20	22	20
23	39	41	33	21	25	16
24	35	42	29	21	21	26
25	36	39	26	20	21	22

क्रमशः ..

शिक्षक वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	33	38	22	22	22	24
27	35	35	31	20	20	28
28	36	36	32	21	23	21
29	35	33	33	20	22	21
30	33	31	26	20	20	35
31	39	32	20	22	24	35
32	35	20	25	21	21	27
33	35	21	36	25	22	25
34	38	22	20	25	20	16
35	45	21	25	20	25	16
36	43	22	36	21	26	15
37	38	25	35	20	25	21
38	31	22	24	25	23	22
39	35	20	30	20	22	21
40	30	21	35	21	25	20
41	37	22	33	21	24	22
42	32	29	38	22	34	20
43	39	30	36	20	33	21
44	31	38	28	22	39	25
45	30	31	35	25	36	20
46	36	30	31	26	35	20
47	35	31	28	24	32	24
48	36	21	28	25	33	20
49	35	25	20	21	32	18
50	39	20	28	21	36	25
टोटल	**1708**	**1694**	**1599**	**1118**	**1227**	**1019**

शिक्षक वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के सकारात्मक कारक

शिक्षक वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के नकारात्मक कारक

तालिका क्रमांक–5
विद्यार्थी वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
1	31	40	33	20	22	17
2	30	43	40	26	25	15
3	36	42	42	25	24	20
4	31	44	44	26	21	20
5	33	39	45	23	20	18
6	30	43	40	25	22	20
7	32	44	43	21	23	17
8	33	45	36	22	25	19
9	30	37	35	20	21	18
10	33	38	33	21	22	17
11	32	43	39	25	23	17
12	31	42	38	23	20	15
13	33	44	36	22	21	16
14	30	41	32	25	21	17
15	32	40	31	21	20	15
16	33	43	33	24	22	18
17	35	44	30	22	23	16
18	32	41	30	22	24	15
19	33	42	33	25	24	23
20	30	30	31	26	21	23
21	32	35	32	22	20	17
22	35	36	20	20	22	20
23	39	41	33	21	36	16
24	35	42	34	21	32	26
25	36	39	35	20	39	22

क्रमशः ..

विद्यार्थी वर्ग के प्राप्तांक (आरक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	33	38	36	22	33	24
27	35	35	31	20	36	28
28	36	36	32	32	37	21
29	35	22	33	32	33	21
30	33	21	35	36	38	35
31	39	20	36	35	39	35
32	35	20	39	39	36	27
33	35	21	36	31	38	25
34	38	22	36	32	39	16
35	45	21	32	33	37	16
36	43	22	36	39	38	15
37	38	25	35	36	39	21
38	31	22	38	35	36	22
39	33	20	30	35	37	29
40	26	21	35	31	38	28
41	26	22	33	33	33	26
42	22	21	38	30	34	29
43	33	22	36	32	33	28
44	32	20	39	33	32	25
45	35	31	35	34	30	26
46	36	22	38	35	35	23
47	30	31	36	32	32	24
48	33	21	38	36	33	20
49	32	25	33	33	32	18
50	31	20	39	34	31	25
टोटल	**1162**	**1619**	**1763**	**1388**	**1472**	**1064**

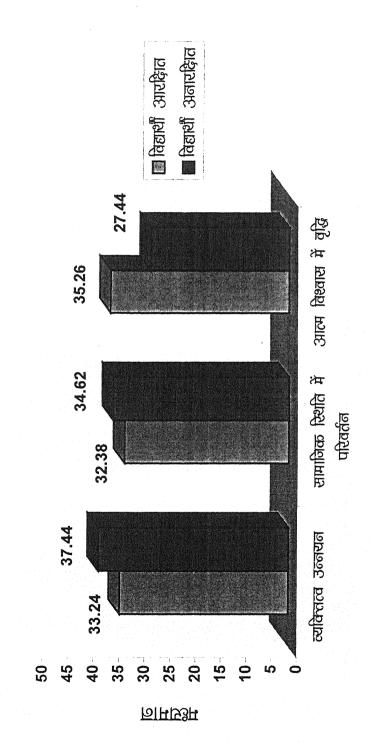
तालिका क्रमांक–6

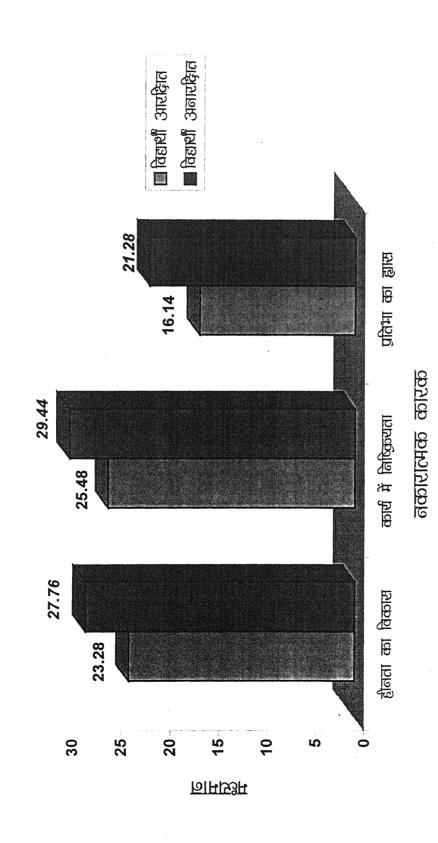
विद्यार्थी वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
1	31	40	33	20	22	17
2	30	43	40	26	25	15
3	40	42	42	25	24	15
4	45	44	44	26	21	18
5	40	39	45	23	20	18
6	42	43	40	25	22	16
7	41	44	43	21	23	17
8	33	45	36	22	25	17
9	40	37	35	20	21	18
10	42	38	33	21	22	17
11	46	43	39	25	23	17
12	42	42	38	23	20	15
13	33	44	36	22	21	16
14	30	41	32	25	21	17
15	32	40	20	21	20	15
16	40	43	22	24	22	18
17	42	44	21	22	23	16
18	41	41	20	22	24	15
19	42	42	33	25	24	15
20	44	30	31	26	21	14
21	41	35	32	22	20	17
22	40	36	20	20	22	16
23	42	41	33	21	25	16
24	45	42	29	21	21	17
25	42	39	26	20	21	15

क्रमशः ...

विद्यार्थी वर्ग के प्राप्तांक (अनारक्षित समूह)

क्रम संख्या (S.No.)	व्यक्तित्व उन्नयन (Personality Improvement)	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन (Change in Social Status)	आत्म विश्वास में वृद्धि (Improvement in Self Confidence)	हीनता का विकास (Development in Inferiority)	कार्य में निष्क्रियता (Passiveness in Action)	प्रतिभा का ह्रास (Decline in Talent)
26	40	38	22	22	22	16
27	44	35	20	20	20	19
28	41	36	22	21	23	17
29	30	33	21	20	22	16
30	35	31	26	20	20	15
31	30	32	20	22	24	16
32	35	20	20	21	21	16
33	35	21	20	25	22	17
34	38	22	20	25	20	16
35	36	21	25	20	30	16
36	35	22	20	21	31	15
37	38	25	22	20	22	14
38	31	22	24	25	34	14
39	35	35	30	20	32	15
40	30	30	20	21	33	16
41	37	32	21	21	35	15
42	32	30	22	22	34	19
43	39	31	23	20	33	18
44	31	35	25	22	39	17
45	30	25	22	31	36	15
46	36	30	21	31	35	14
47	35	31	20	32	32	16
48	36	21	20	33	33	15
49	38	25	22	31	32	16
50	39	30	21	30	36	17
टोटल	**1872**	**1731**	**1372**	**1164**	**1274**	**807**

विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के सकारात्मक कारक

विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित व अनारक्षित समूह के नकारात्मक कारक
मध्यमान
30
25
20
15
10
5
0
23.28
27.76
25.48
29.44
16.14
21.28
हीनता का विकास
कार्य में निष्क्रियता
प्रतिभा का ह्रास
नकारात्मक कारक
विद्यार्थी आरक्षित
विद्यार्थी अनारक्षित

किया गया है । प्रस्तुत अध्ययन की तालिका क्रमांक–3 शिक्षक वर्ग के आरक्षित समूह की स्थिति को दर्शाती है । इस तालिका में सभी छः मनोवैज्ञानिक कारकों के अन्तर्गत प्राप्त हुये परिणामों को इंगित किया गया है , जबकि इसी वर्ग के अनारक्षित समूह के परिणामों का प्रस्तुतीकरण तालिका क्रमांक–4 में किया गया है । प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–5 विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित समूह की प्रतिदर्श से प्राप्त अनुक्रियाओं को दर्शाती है, जबकि इसी वर्ग की अनारक्षित समूह की इकाईयों के प्राप्त प्राप्तांकों को तालिका क्रमांक–6 के अन्तर्गत समाहित किया गया है । उपर्युक्त सभी तालिकाओं के अन्तर्गत प्रस्तुत अध्ययन के द्वारा प्राप्त मूल प्राप्तांकों को सभी सकारात्मक एवं नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के परिप्रेक्ष्य में प्रदर्शित किया गया है ।

शोधकर्ता ने वर्तमान अनुसंधान के अन्तर्गत प्राप्त परिणामों का समग्र रूप प्रस्तुतीकरण तालिका क्रमांक–7 में किया है । यह तालिका वर्तमान अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त मूल प्राप्तांकों के मध्यमानों एवं मानक विचलनों को विहंगम रूप से प्रतिबिम्बित करती है । इस तालिका में प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित दोनों ही समूहों के अन्तर्गत प्राप्त मध्यमानों एवं मानक विचलनों के सभी छः मनोवैज्ञानिक कारकों (सकारात्मक एवं नकारात्मक) के आधार पर प्रदर्शित किया गया है ।

इस तालिका क्रमांक–7 का अवलोकन करने से यह स्पष्ट हो जाता है कि मनोवैज्ञानिक कारक व्यक्तित्व उन्नयन के संबंध में लगभग सभी महिला वर्गों के मध्यमानों में एकरूपता प्रतीत होती है । व्यक्तित्व उन्नयन कारक के संदर्भ में प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग आरक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 42.56, 34.16 एवं 33.24 है तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 3.47, 10.50 एवं 11.06 है, जबकि इसी मनोवैज्ञानिक

तालिका– 7

प्रशासक, शिक्षक एंव विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित एंव अनारक्षित समूहों के मनोवैज्ञानिक कारकों का मध्यमान एवं मानक विचलन का समग्र प्रस्तुतीकरण :–

वर्ग एंव समूह मनोवैज्ञानिक कारक	प्रशासक वर्ग				शिक्षक वर्ग				विद्यार्थी वर्ग			
	आरक्षित समूह		अनारक्षित समूह		आरक्षित समूह		अनारक्षित समूह		आरक्षित समूह		अनारक्षित समूह	
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.
व्यक्तित्व उन्नयन	42.56	3.47	39.46	6.68	34.16	10.50	38.3	7.61	33.24	11.06	37.44	8.69
सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	38.5	4.58	35.72	6.06	37.24	6.11	33.88	6.87	32.38	7.15	34.62	6.40
आत्म विश्वास में वृद्धि	40.44	3.68	36.26	7.08	37.94	6.04	31.98	9.83	35.26	8.07	27.44	9.61
हीनता का विकास	26.58	6.35	31.28	7.44	22.36	4.71	32..68	8.25	23.28	3.87	27.76	7.80
कार्य में निष्क्रियता	27.14	6.35	28.58	8.50	24.54	5.39	33.96	10.10	25.48	5.40	29.44	8.80
प्रतिभा का ह्रास	21.50	51.17	26.14	8.86	20.38	3.45	24.48	6.87	16.14	2.11	21.28	4.45

प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित समूह के सकारात्मक कारक
मध्यमान
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
42.56
34.16
33.24
38.5
37.24
32.38
40.44
37.94
35.26
प्रशासक आरक्षित
शिक्षक आरक्षित
विद्यार्थी आरक्षित
व्यक्तित्व उन्नयन
सामाजिक स्थिति में परिवर्तन
आत्म विश्वास में वृद्धि
सकारात्मक कारक

प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित समूह के नकारात्मक कारक
मध्यमान
0
5
10
15
20
25
30
26.58
22.36
23.28
27.14
24.54
25.48
21.5
20.38
16.14
हीनता का विकास
कार्य में निष्क्रियता
प्रतिभा का ह्रास
नकारात्मक कारक
प्रशासक आरक्षित
शिक्षक आरक्षित
विद्यार्थी आरक्षित

कारक के संदर्भ में इन्हीं तीनों वर्गों के अनारक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 39.46, 38.3 एवं 37.44 है तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.68, 7.61 एवं 8.69 है । इन प्राप्त परिणामों के आधार पर यह निष्कर्ष निकालना तर्कसंगत प्रतीत होता है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप महिलाओं के व्यक्तित्व का उन्नयन होता है । विश्लेषण के द्वारा यह स्पष्ट होता है कि प्रशासक वर्ग की आरक्षित समूह की महिलाओं के व्यक्तित्व में उन्नयन अधिक देखने को मिला, जिससे यह धारणा निर्मित होना स्वाभाविक प्रतीत होता है । आरक्षण के फ्लस्वरूप प्रशासक वर्ग के चिंतन प्रक्रिया में बदलाव आता है ।

मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन '' के संदर्भ में आरक्षित समूह के प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के मध्य मध्यमानों का जब अवलोकन किया गया तो यह मध्यमान क्रमशः 38.5, 37.24 एवं 32.38 प्राप्त हुये तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 4.58, 6.11 एवं 7.15 ज्ञात किया गया । इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि प्रशासक वर्ग के आरक्षित समूह की महिलायें स्वयं यह महसूस करती है कि उनकी सामाजिक स्थिति में जो महत्वपूर्ण धनात्मक परिवर्तन आया है, इसकी वजह आरक्षण ही है । इन्हीं तीनों वर्गों के अनारक्षित समूह के मध्यमानों को अगर देखा जाये, तो इनका मूल्य क्रमशः 35.72, 33.88 एवं 34.62 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.06, 6.87 एवं 6.40 पाया गया । इन समूहों का मध्यमान तुलनात्मक रूप से आरक्षित समूह से कम प्राप्त हुआ । इससे इस मान्यता की पुष्टि होती है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप प्रशासक और शिक्षक दोनों ही वर्गों की सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन हुआ है । यद्यपि विद्यार्थी वर्ग की धारणा इन दोनों वर्गों से मेल नहीं खाती है। इससे यह महसूस होता है कि विद्यार्थी वर्ग अपनी सामाजिक स्थिति में

आये परिवर्तन के पीछे आरक्षण को उत्तरदायी नहीं मानता है ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत सम्मिलित मनोवैज्ञानिक कारक '' आत्मविश्वास में वृद्धि '' के परिप्रेक्ष्य में तीनों वर्ग समूहों के प्राप्त मध्यमानों का भी अवलोकन किया गया । इन तीनों ही वर्गों क्रमशः प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी के मध्यमान 40.44, 37.94 एवं 35.26 प्राप्त हुये तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 3.68, 6.04 एवं 8.07 प्राप्त हुआ । इससे यह स्पष्ट हो जाता है कि महिलाओं के आत्मविश्वास में जो वृद्धि हुई है, उसका आधार आरक्षण ही है । इस तथ्य को प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी तीनों ही वर्ग समूहों की महिलाओं ने स्वीकार किया है जैसा कि परिणाम बता रहे हैं। जब इन्हीं वर्गों में अनारक्षित समूह का विश्लेषण किया गया तो इनके मध्यमान क्रमशः 36.26, 31.98 एवं 27.44 प्राप्त हुये तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 7.08, 9.83 एवं 9.61 देखने को मिला जो कि आरक्षित समूह की तुलना में काफी कम है । इससे यह मान्यता प्रबल होती है कि आरक्षण का प्रभाव महिलाओं के आत्मविश्वास में सकारात्मक वृद्धि लाता है जैसा कि प्राप्त परिणामों में पाई जाने वाली एकरूपता के आधार पर दिखाई दिया । अभी तक जो विश्लेषण एवं विवरण दर्शाया गया है, उसका संबंध केवल सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों से था । वर्तमान अध्ययन में तीन नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों का भी समावेश किया गया है । प्रथम कारक ''हीनता का विकास'' के अन्तर्गत तीनों ही वर्ग के आरक्षित समूहों क्रमशः प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित समूह के मध्यमान 26.58, 22.36 एवं 23.28 प्राप्त हुये हैं तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35, 4.71 तथा 3.87 पाया गया है, जबकि इन्हीं तीनों वर्गों के अनारक्षित समूह के मध्यमान क्रमशः 31.28, 32.68 एवं 27.76 प्राप्त हुये हैं तथा इनका मानक

विचलन क्रमशः 7.44, 8.25 एवं 7.80 मिला है । इससे स्पष्ट होता है कि "हीनता का विकास" मनोवैज्ञानिक कारक के संबंध में अनारक्षित समूह के तीनों वर्गों के मध्यमान आरक्षित समूह की तुलना में बहुत अधिक हैं। जो स्पष्ट संकेत देते हैं कि अनारक्षित समूह मे हीनता का विकास देखने को मिला। आरक्षण के प्रभाव के फ्लस्वरूप आरक्षित वर्ग की महिलाओं में तुलनात्मक रूप से कम हीनता विकसित हुई है । जब कि अनारक्षित समूह में यह अंतर अधिक देखने को मिला ।

प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग में आरक्षित समूह के मध्यमान मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के सम्बंध में क्रमशः 27.14, 24.54, एवं 25.48 प्राप्त हुई तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35, 5.39 एवं 5.40 देखने को मिला । जबकि इन्ही वर्गो में अनारक्षित समूह का मध्यमान ''कार्य में निष्क्रियता'' कें सम्बंध में गणना करने पर क्रमशः– 28.58, 33,96 एंव 29.44 ज्ञात किया गया तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 8.50, 10.18 एवं 8.80 ज्ञात किया गया । इस मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में प्राप्त हुये इन परिणामों के आधार पर यह कहा जा सकता है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप जहॉ एक ओर विभिन्न वर्ग समूहों की महिलाओं के कार्य में सक्रियता बढ़ी, वहीं दूसरी ओर अनारक्षित समूह की महिलाओं के कार्य में निष्क्रियता देखने को मिली । इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि अनारक्षित समूह की महिला उदासीन प्रतीत होती है क्योंकि इस समूह के तीनों ही वर्गो के मध्यमान आरक्षित समूह की तुलना में अधिक देखने को मिले । इससे इस निष्कर्ष की प्रामाणिकता की पुष्टि होती है ।

नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारको की श्रृंखला के इसी क्रम " प्रतिभा का

ह्रास'' संबंधी कारक के क्षेत्र में आरक्षित एवं अनारक्षित महिलाओं के मध्यमानों की तुलना भी की गई । इस कारक पर प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित समूह का मध्यमान 21.50, 20.38 एवं 16.14 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 5.17, 3.45 एवं 2.11 देखने को मिला, जबकि दूसरी ओर इसी कारक के संदर्भ में तीनों ही वर्गों के अनारक्षित समूह का मध्यमान 26.14, 24.48 एवं 21.28 प्राप्त हुआ तथा इस समूह का मानक विचलन क्रमशः 8.86, 6.87 एवं 4.45 ज्ञात किया गया । इनकी व्याख्या करने से जो तथ्य सामने आता है, उससे यह निश्चित रूप से कहा जा सकता है कि आरक्षित वर्ग की महिलाओं की प्रतिभा में आरक्षण के फ़लस्वरूप प्रखरता आती है, जबकि दूसरी ओर अनारक्षित समूह की महिलाओं की प्रतिभा में क्रमशः ह्रास होता है और कालान्तर में उनमें कुंठित होने की संभावना बढ़ती जाती है । प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत विभिन्न वर्ग समूहों से प्राप्त मध्यमानों एवं मानक विचलनों की गणना के उपरांत यह तथ्य स्पष्ट हो गया कि, महिला आरक्षण के कारण जहॉ एक ओर सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों में वृद्धि होती है, महिलाओं के चिन्तन की दिशा में बदलाव आता है वहीं दूसरी ओर नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों में आशातीत कमी भी आती है ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त परिणाामों के मध्यमान एवं उनके मानक विचलन की गणना करने के पश्चात् अनुसंधानकर्ता के समक्ष विभिन्न निर्मित परिकल्पनाओं के अस्तित्व को स्वीकार एवं अस्वीकार करने की समस्या उत्पन्न होती है । इसे ध्यान में रखते हुये वर्तमान शोधकार्य के अन्तर्गत सम्मिलित तीनों वर्गों क्रमशः प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी (आरक्षित एवं अनारक्षित समूह) की तुलना विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों के परिप्रेक्ष्य में की गई । इन सभी वर्गों के मध्यमानों की तुलना समूहों की

तालिका क्रमांक –8

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (प्रशासक वर्ग) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
आरक्षित समूह			
मध्यमान	42.56	38.5	40.44
मानक विचलन	3.47	4.58	3.68
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	39.46	35.72	36.26
मानक विचलन	6.68	6.06	7.08
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
' टी ' का मान	2.92	2.59	3.69
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.05	0.01

अर्न्तवैयक्तिक एवं पारस्परिक निर्भरता को ध्यान में रखते हुये की गई । इस अर्थ में दो–दो वर्ग समूहों के मध्य सार्थक अन्तर ज्ञात करने के लिये ''टी'' परीक्षण तकनीक का उपयोग किया गया । तालिका क्रमांक–8 के अन्तर्गत प्रशासक वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों की तुलना तीनों सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के आधार पर की गई । यहॉ पर व्यक्तित्व उन्नयन कारक के अन्तर्गत आरक्षित एवं अनारक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 42.56 एवं 39.46 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन 3.47 एवं 6.68 ज्ञात किया गया । तुलना के उपरांत ''टी'' परीक्षण का मान 2.92 प्राप्त हुआ, जो कि सार्थकता के .01 स्तर पर स्पष्ट अंतर दर्शाता है । अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के अन्तर्गत आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 3805 एवं 35.72 प्राप्त हुआ । जबकि इन समूहों का मानक विचलन क्रमशः 4.58 तथा 6.06 ज्ञात किया गया । सांख्यकीय के ''टी'' परीक्षण का मान यहॉ पर 2.59 ज्ञात किया गया, जो कि अधिक होते हुये .05 स्तर पर सार्थकता को प्रकट करता है । इसी तालिका में तीसरे सकारात्मक कारक ''आत्मविश्वास में वृद्धि'' के संदर्भ में भी दोनों समूहों के मध्यमानों को देखा गया। इसमें आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान 40.44 तथा 36.26 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 3.68 एवं 7.08 प्राप्त हुआ । गणना के उपरांत इसमें ''टी'' का मान 3.73 आया, जो कि अत्यधिक होते हुये सार्थकता के .01 स्तर पर महत्वपूर्ण अंतर रखता है । इस प्रकार इस तालिका से प्राप्त परिणाम यह स्पष्ट करते हैं कि आरक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग में अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन सामाजिक स्थिति में अनुकूल परिवर्तन एवं उनके आत्म विश्वास में वृद्धि अधिक पाई जाती है । यहॉ पर शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–7 स्वीकृत होती है तथा निष्कर्ष निकाला

तालिका क्रमांक – 9

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (प्रशासक वर्ग) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्यास
आरक्षित समूह			
मध्यमान	26.58	27.14	21.5
मानक विचलन	6.35	6.35	5.17
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	31.28	28.58	26.14
मानक विचलन	7.44	8.5	8.86
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	3.4	0.96	3.22
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	असार्थक	0.01

जा सकता है कि, महिला आरक्षण से महिलाओं का व्यक्तित्व उन्नयन तो होता ही है लेकिन साथ ही साथ उनकी सामाजिक स्थिति में सकारात्मक परिवर्तन दिखलाई देता है । जिसकी परिणति महिलाओं के आत्मविश्वास में वृद्धि के रूप में होती है ।

तालिका क्रमांक–9 के अन्तर्गत प्रदर्शित परिणाम इंगित करते हैं कि प्रशासक वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारक ''हीनता का विकास'' के संबंध में क्रमशः 26.58 एवं 31.28 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35 एवं 7.44 पाया गया । जब दोनों ही समूहों के मध्यमानों के बीच तुलना के लिये ''टी'' परीक्षण की गणना की गई तो ''टी'' का मान 3.40 प्राप्त हुआ जो कि विश्वास के .01 स्तर पर सार्थकता दर्शाता है । परिणाम बताते हैं कि दोनों ही समूहों के मध्य हीनता के विकास के परिप्रेक्ष्य में सार्थक अंतर तो प्राप्त हुआ ही है साथ ही साथ अनारक्षित समूह का मध्यमान (31.28) आरक्षित समूह के मध्यमान (26.58) की तुलना में बहुत अधिक है । इससे इस मान्यता को बल मिलता है कि प्रशासक वर्ग की अनारक्षित महिलाओं में हीनता अधिक विकसित होती है । यहॉ पर शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–2 ''हीनता का विकास'' संबंधी मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में स्वीकार की जाती है । इसी तालिका के अन्तर्गत प्रशासक वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों की तुलना शेष अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के संदर्भ में आरक्षित एवं अनारक्षित दोनों ही समूहों का मध्यमान क्रमशः 27.14 तथा 28.58 प्राप्त हुआ एवं इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35 तथा 8.50 आया। गणना के पश्चात् ''टी'' का मान देखने को मिला, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक नहीं है । एक अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''प्रतिभा का ह्रास'' के क्षेत्र में प्रशासक वर्ग के

ही आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 21.5 एवं 26.14 प्राप्त हुआ । जिनका मानक विचलन 5.17 तथा 8.86 आया । गणना के उपरांत दोनों समूहों के मध्य ''टी'' का मान 3.20 ज्ञात किया गया, जो कि अत्यधिक होते हुये .01 स्तर पर सार्थकता को दर्शाता है । इस प्रकार शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–2 ''प्रतिभा का ह्यस'' मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में स्वीकार की जाती है । जबकि अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के संदर्भ में इसे अस्वीकार किया जाता है । इस प्रकार तालिका क्रमांक–9 की विस्तृत विवेचना करने पर यह तथ्य दृष्टिगोचर होता है । आरक्षित समूह की महिला प्रशासकों की तुलना में जहाँ एक ओर हीनता का विकास कम पाया जाता है, वहीं दूसरी ओर प्रतिभा का ह्यस भी इनमें कम होता है । जबकि अनारक्षित समूह की महिला प्रशासक न केवल हीनता से ग्रस्त होती है अपितु उनकी प्रतिभायें कुंठित होते हुये कमजोर पड़ने लगती हैं । इस तालिका के द्वारा एक अन्य विचारणीय निष्कर्ष जो उभरकर आया कि, दोनों ही समूहों को अपने कार्य के प्रति कहीं न कहीं निष्क्रियता देखने को मिली । यद्यपि यह निष्क्रियता अनारक्षित समूह की महिला प्रशासकों में अधिक पाई गई । जैसा कि उनके मध्यमान (28.58) से स्पष्ट होता है क्योंकि यह मध्यमान भी आरक्षित वर्ग के मध्यमान (27.14) से अधिक है । यद्यपि यह अंतर साधारण है लेकिन आरक्षण प्रक्रिया के संदर्भ में निर्मित दृष्टिकोण की प्रमाणिकता की यह पुष्टि करता है ।

तालिका क्रमांक–10 के अर्न्तगत शिक्षक वर्ग आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों के मध्यमानों की तुलना तीनों सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में की गई । मनोवैज्ञानिक कारक व्यक्तित्व उन्नयन के क्षेत्र में शिक्षक वर्ग आरक्षित एवं

तालिका क्रमांक – 10

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (शिक्षक वर्ग) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान,
. मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
आरक्षित समूह			
मध्यमान	34.16	37.24	37.94
मानक विचलन	10.50	6.11	6.04
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	38.3	33.88	31.98
मानक़ विचलन	7.61	6.87	9.83
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
' टी ' का मान	2.37	2.6	3.65
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.05	0.05	0.01

अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 34.16 एवं 38.3 देखने को मिला । जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 10.50 एवं 7.61 ज्ञात किया गया । इन दोनों ही मध्यमानों के बीच ''टी'' का मान 2.26 देखने को मिला, जो कि .05 विश्वास के स्तर पर सार्थक अंतर को दर्शाता है । एक अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन '' के परिप्रेक्ष्य में भी इसी वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों की तुलना की गई । इन दोनों ही समूहों का मध्यमान क्रमशः 37.24 एवं 33.88 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.11 एवं 6.87 देखने को मिला । ''टी'' की गणना के पश्चात् इसका मूल्य 2.60 ज्ञात किया गया, जो सार्थकता के .05 स्तर पर अंतर को स्पष्ट रूप से दर्शाता है । एक तीसरे मनोवैज्ञानिक कारक ''आत्म विश्वास में वृद्धि'' के संदर्भ में भी इन दोनों ही समूहों की तुलना की गई । जिसमें आरक्षित एवं अनारक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 37.94 तथा 31.98 प्राप्त हुआ । जिनका मानक विचलन 6.04 एवं 9.83 ज्ञात किया गया । गणना के उपरांत इन दोनों के मध्य ''टी'' का मान 3.65 ज्ञात किया गया, जो अत्यधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर सार्थकता को प्रकट करता है । इस प्रकार इस तालिका के परिणाम स्पष्ट करते हैं कि शिक्षक वर्ग की आरक्षित समूह की महिलाओं में इसी वर्ग की अनारक्षित समूह की महिलाओं की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन श्रेष्ठ पाया जाता है । इनकी सामाजिक स्थिति में सकारात्मक परिवर्तन देखने को मिलता है एवं आरक्षित समूह की शिक्षक महिलाओं के आत्मविश्वास में भी अत्यधिक वृद्धि देखी जाती है । इस तालिका के परिप्रेक्ष्य मे प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत शोधकर्ता द्वारा निर्मित परिकल्पना क्रमांक–3 को पूर्णतः स्वीकार किया जाता है और हम निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि प्रशासक वर्ग की तरह शिक्षक वर्ग की आरक्षित समूह की महिलाओं में व्यक्तित्व का उनन्यन अधिक होता है, आरक्षण के फ्लस्वरूप उनकी न केवल सामाजिक स्थिति

तालिका क्रमांक — 11

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (शिक्षक वर्ग) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्यास
आरक्षित समूह			
मध्यमान	22.36	24.54	30.38
मानक विचलन	4.71	5.39	3.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	32.68	33.96	24.48
मानक विचलन	8.25	10.1	6.87
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	7.7	5.81	3.79
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.01	0.01

में अनुकूल परिवर्तन होता है अपितु उनके आत्मविश्वास में अत्यधिक वृद्धि देखी जाती है ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–11 में आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (शिक्षक वर्ग) के प्राप्तांकों को तीनों नकारात्मक कारकों के संदर्भ में प्रस्तुत किया गया है। मनोवैज्ञानिक कारक ''हीनता का विकास'' के परिप्रेक्ष्य में आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 22.36 एवं 32.68 है तथा इनका मानक विचलन 4.71 एवं 8.25 है । ''टी'' परीक्षण की गणना के पश्चात् इसका मान 7.7 प्राप्त हुआ, जो कि बहुत अधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर दोनों समूहों के मध्य सार्थक अंतर को प्रदर्शित करता है अर्थात अनारक्षित समूह की तुलना में अधिक हीनता पाई जाती है और इसका प्रभाव उनके व्यक्तित्व विकास की प्रक्रिया पर पड़ता है, अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के अन्तर्गत शिक्षक वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 24.54 एवं 33.96 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 5.39 एवं 10.1 ज्ञात किया गया । इन दोनों ही समूहों के मध्यमानों के बीच तुलना करने के पश्चात् ''टी'' का मान 5.18 ज्ञात किया गया,जो .01 स्तर पर सार्थकता को प्रकट करता है । इन्हीं दोनों समूहों की तुलना ''प्रतिभा का ह्रास'' मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में भी की गई है । इसमें आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 20.38 एवं 24.48 ज्ञात किया गया । ''टी'' परीक्षण के आधार पर तुलना के उपरांत ही ''टी'' का मान 3.79 प्राप्त हुआ, जो विश्वसनीयता के .01 स्तर पर सार्थकता को दर्शाता है । इस तालिका क्रमांक–11 के अन्तर्गत प्राप्त परिणाम स्पष्ट रूप से इंगित करते हैं कि शिक्षक वर्ग की आरक्षित समूह की महिलायें अधिक सक्रिय रहती हैं, उनकी प्रतिभायें निरंतर

तालिका क्रमांक —12

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (विद्यार्थी वर्ग) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
आरक्षित समूह			
मध्यमान	33.24	32.38	35.26
मानक विचलन	11.06	7.15	8.07
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	37.44	34.62	27.44
मानक विचलन	8.69	6.4	9.61
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	2.12	1.65	4.41
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.05	असार्थक	0.01

विकासात्मक दिशा की ओर प्रेरित होती है तथा उनमें तुलनात्मक रूप से कम हीनता पाई जाती है, जबकि दूसरी ओर शिक्षक वर्ग की ही अनारक्षित समूह की महिलाओं में न केवल हीनता अधिक पाई जाती है अपितु वे कार्य में निष्क्रियता प्रदर्शित करती हैं और उनकी प्रतिभायें निरंतर कुंठित होती जाती है । अनुसंधानकर्ता की निर्धारित परिकल्पना क्रमांक–4 को स्वीकार किया जाता है और यह स्पष्ट होता है कि महिला आरक्षण के प्रभाव के फ्लस्वरूप शिक्षक वर्ग की महिलाओं में भी निरंतर विकास होता है और इनमें विभिन्न सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों का समावेश पाया जाता है ।

आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों की इसी श्रंखला के अन्तर्गत शोधकर्ता द्वारा विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं के द्वारा प्राप्त परिणामों की विवेचना की गई, जिसे तालिका क्रमांक–12 में दर्शाया गया है । इन दोनों समूहों की तुलना व्यक्तित्व उन्नयन कारक के संदर्भ में करने पर आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 33.24 एवं 37.44 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 11.06 एवं 8.69 ज्ञात किया गया । इन दोनों ही समूहों के मध्यमानों की तुलना करने के लिये सांख्यकीय के "टी" परीक्षण को उपयोग में लाया गया । "टी" का मान 2.12 प्राप्त हुआ, जो कि विश्वास के .05 स्तर पर सार्थकता को दर्शाता है । इसका तात्पर्य है कि व्यक्तित्व उन्नयन की दशा में दोनों समूह अंतर रखते हैं। यद्यपि विद्यार्थी वर्ग के अनारक्षित समूह का मध्यमान आरक्षित समूह की तुलना में अधिक पाया गया । इससे यह तात्पर्य है कि विद्यार्थी वर्ग में आरक्षण का प्रभाव व्यक्तित्व उन्नयन के क्षेत्र में देखने को नहीं मिलता । यह निष्कर्ष परिणामों की निरंतरता को प्रभावित करते हुये प्रतीत होते हैं, यद्यपि व्यक्तित्व उन्नयन कारक के संदर्भ में दोनों समूहों में सार्थक अन्तर प्राप्त हुआ है, इन्हीं

दोनों समूहों की तुलना जब ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' कारक के संदर्भ में की गई तो इस कारक में दोनों समूहों के मध्य कोई विशेष अंतर देखने को नहीं मिला । इस कारक के संदर्भ में आरक्षित समूह एवं अनारक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 32.38 एवं 36.62 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 7.15 तथा 6.40 देखने को मिला । ''टी'' परीक्षण का मान ज्ञात करने पर 1.65 पाया गया, जो दोनों समूहों के मध्य स्थापित सार्थक अंतर को प्रकट नहीं करता है । इसी तालिका में तीसरे मनोवैज्ञानिक कारक (आत्मविश्वास में वृद्धि'' के क्षेत्र में भी विद्यार्थी वर्ग दोनों ही समूहों की तुलना की गई । इसमें आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 35.26 एवं 27.44 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 8.07 एवं 9.61 ज्ञात किया गया । आत्मविश्वास में वृद्धि के संदर्भ में विद्यार्थी वर्ग के दोनों समूहों के मध्य तुलना के पश्चात् टी परीक्षण का मूल्य 4.42 प्राप्त हुआ, जो .01 स्तर पर सार्थकता को स्पष्ट रूप से दर्शाता है । इस तालिका पर विहंगम दृष्टि डालने पर यह स्पष्ट होता है कि विद्यार्थी वर्ग की आरक्षित एवं अनारक्षित समूह की महिलाओं में व्यक्तित्व उन्नयन एवं सामाजिक स्थिति में परिवर्तन के क्षेत्र में कोई विशेष अंतर नहीं है अर्थात यहॉ पर आरक्षण का प्रभाव अपना योगदान नहीं दर्शा पा रहा है, जबकि इसी तालिका के तीसरे कारक आत्मविश्वास में वृद्धि के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त परिणाम विभिन्नता को दर्शाते हैं। यहॉ पर आरक्षित समूह का मध्यमान अनारक्षित समूह की तुलना में न केवल अधिक है अपितु दोनों समूह सार्थक अंतर रखते हैं । इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप महिलाओं के आत्मविश्वास में वृद्धि अवश्य होती है । ऐसा विद्यार्थी वर्ग ने स्वीकार किया है । इस प्रकार हमारी निर्मित परिकल्पना क्रमांक–5 यहॉ पर स्वीकार की जाती है,

तालिका क्रमांक — 13

आरक्षित एवं अनारक्षित समूह (विद्यार्थी वर्ग) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

समूह का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
आरक्षित समूह			
मध्यमान	23.28	25.48	16.14
मानक विचलन	3.87	5.4	2.11
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
अनारक्षित समूह			
मध्यमान	27.76	29.44	21.28
मानक विचलन	7.8	8.8	4.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	3.67	2.73	7.55
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.01	0.01

यद्यपि यह परिकल्पना व्यक्तित्व उन्नयन संबंधी मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में भी स्वीकृत होती है, लेकिन एक अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के क्षेत्र में यह परिकल्पना अस्वीकार की जाती है । इस तालिका का विवेचन करने पर यह स्पष्ट होता है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं का न केवल व्यक्तित्व उन्नयन होता है बल्कि उनके आत्मविश्वास में अनुकूल वृद्धि भी होती है, लेकिन प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग की आरक्षित समूह की महिलायें तो यह स्वीकार करती है कि आरक्षण की प्रक्रिया हमारी सामाजिक स्थिति को न केवल प्रभावित करती हैं अपितु आरक्षण की वजह से महिलाओं की सामाजिक स्थिति में अनुकूल परिवर्तन आता है, जबकि विद्यार्थी वर्ग की आरक्षित समूह की महिलायें इस मान्यता को स्वीकार नहीं करती हैं ।

प्रस्तुत अध्ययन की तालिका क्रमांक–13 के अन्तर्गत विद्यार्थी वर्ग के आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों के द्वारा प्राप्त प्रदत्तों के मध्यमानों एवं उनके मानक विचलनों को प्रस्तुत किया गया है । इस तालिका के अन्तर्गत तीनों नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में उक्त दोनों समूहों की तुलना की गई है । मनोवैज्ञानिक कारक ''हीनता का विकास'' के संदर्भ में आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 23.28 एवं 27.76 ज्ञात किया गया जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 3.87 तथा 7.8 प्राप्त हुआ । तुलना के पश्चात् टी परीक्षण का मान 3.64 प्राप्त हुआ, जो अत्यधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रदर्शित करता है । इससे यह कहा जा सकता है कि विद्यार्थी वर्ग के अनारक्षित समूह की महिलाओं में अधिक हीनता पाई जाती है तथा यह महिलाएं आरक्षित समूह से कमजोर होती है । अन्य मनोवैज्ञानिक

कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के परिप्रेक्ष्य में आरक्षित एवं अनारक्षित समूह का मध्यमान क्रमशः 25.48 एवं 29.44 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 5.4 एवं 8.8 प्राप्त हुआ । दोनों समूहों के मध्य सार्थक अंतर को ज्ञात किया गया, इसमें टी का मान 2.73 होते हुये 0.01 स्तर पर सार्थकता प्रकट करता है, जिससे यह कहा जा सकता है कि आरक्षण के फ्लस्वरूप जहाँ एक ओर आरक्षित समूह की महिलाओं के कार्य में सक्रियता बढ़ती है, वहीं दूसरी ओर अनारक्षित समूह की महिलाओं में अपने कार्य के संदर्भ में निष्क्रियता पाई जाती है । विवेचना की इस श्रृंखला के तीसरे नकारात्मक कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के संदर्भ में विद्यार्थी वर्ग के दोनों समूहों की तुलना की गई । इस कारक के अन्तर्गत आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों का मध्यमान क्रमशः 16.14 एवं 21.28 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 2.11 तथा 4.45 ज्ञात किया गया । तुलना के उपरांत टी का मान 7.56 पाया गया, जो अत्यधिक होते हुये विश्वसनीयता के .01 स्तर पर सार्थक अंतर दर्शाता है । इस तालिका के परिणामों पर विहंगम दृष्टि डालने पर यह स्पष्ट होता है कि विद्यार्थी वर्ग की महिलायें भी आरक्षण के परिणामों से सकारात्मक रूप में प्रभावित हुई हैं, क्योंकि तालिका के अन्तर्गत दर्शाये गये तीनों मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में अनारक्षित समूह की महिलाओं के मध्यमान एवं मानक विचलन आरक्षित समूह की महिलाओं की तुलना में अत्यधिक हैं । इससे यह प्रकट होता है कि अनारक्षित समूह की महिलाओं में न केवल हीनता अधिक पाई जाती है अपितु वे कार्य में निष्क्रिय रहती हैं एवं उनकी प्रतिभायें कुंठित हो जाती हैं । तालिका द्वारा प्रदर्शित यह परिणाम आरक्षण के प्रभाव की अनुकूलता को प्रदर्शित करते हैं और यहाँ पर अनुसंधानकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–06 को पूर्णतया स्वीकार किया जाता है तथा निष्कर्ष के रूप में कहा जा सकता है कि अनारक्षित समूह की महिलाओं में

तालिका क्रमांक –14

प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग (आरक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	42.56	38.5	40.44
मानक विचलन	3.47	4.58	3.68
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	34.16	37.24	37.94
मानक विचलन	10.5	6.11	6.04
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	5.38	1.12	2.5
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	असार्थक	0.05

नकारात्मक कारकों का विकास तीव्र गति से होता है ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–14 में प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग के आरक्षित समूह के परिणामों को प्रस्तुत किया गया है । यहाँ पर देखने का प्रयास किया गया है कि विभिन्न व्यवसाय वर्ग इन मनोवैज्ञानिक कारकों के विकसित होने में कहाँ तक उत्तरदायी होते हैं । इस तालिका में आरक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान ''व्यक्तित्व उन्नयन'' के कारक के संदर्भ में क्रमशः 42.56 एवं 34.16 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन 3.47 एवं 10.50 प्राप्त हुआ । उक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की तुलना सांख्यकी के टी परीक्षण का अनुप्रयोग करके की गई, जिसमें टी का मान 5.38 ज्ञात किया गया,जो कि अत्यधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर स्पष्ट सार्थक अंतर को प्रदर्शित करता है । अतः यह कहा जा सकता है कि व्यक्तित्व उन्नयन के संदर्भ में प्रशासक एवं शिक्षक दोनों ही वर्ग अंतर रखते हैं । प्रशासक वर्ग में शिक्षक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन अधिक पाया जाता है, क्योंकि इस वर्ग का मध्यमान शिक्षक वर्ग से अधिक है । आरक्षित समूह के इन्हीं दोनों वर्गों क्रमशः प्रशासक एवं शिक्षक की तुलना सकारात्मक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के परिप्रेक्ष्य में भी की गई । इसमें इन दोनों ही समूहों का मध्यमान क्रमशः 38.5 एवं 37.24 ज्ञात किया गया है जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 4.58 तथा 6.11 पाया गया । तुलना के उपरांत टी का मूल्य 1.12 देखने को मिला, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रकट नहीं करता है, इससे यह कहा जा सकता है कि आरक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक दोनों ही वर्गों की सामाजिक स्थिति में लगभग समान गति से परिवर्तन प्रतिबिवित होता है इनमें प्रशासक वर्ग का मध्यमान शिक्षक वर्ग की तुलना में

कुछ अधिक अवश्य है, लेकिन असार्थक होते हुये यह महत्वपूर्ण अंतर नहीं दर्शाता है । इन्हीं दोनों समूहों की तुलना सकारात्मक कारक ''आत्मविश्वास में वृद्धि'' के आधार पर भी की गई, यहॉ पर प्रशासक एवं शिक्षक वर्गो का मध्यमान क्रमशः 40.44 तथा 39.94 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 3.68 एवं 6.04 पाया गया । तुलना के उपरांत दोनों समूहों के मध्य टी का मान 2.50 देखने को मिला, जो कि .05 स्तर पर सार्थक अंतर दर्शाता है । उपर्युक्त तालिका के अन्तर्गत पाये गये परिणाम स्पष्ट संकेत देते हैं कि प्रशासक वर्ग शिक्षक वर्ग की तुलना में सकारात्मक कारकों की अधिक मात्रा रखता है तथा आरक्षित समूह के यह दोनों ही वर्ग न केवल व्यक्तित्व उन्नयन के संदर्भ में स्पष्ट सार्थक अंतर रखते हैं अपितु उनके आत्मविश्वास में भी महत्वपूर्ण अंतर पाया जाता है । यहॉ पर शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–7 स्वीकार करना पड़ती है लेकिन सकारात्मक कारकों की इस श्रंखला में सामाजिक स्थिति में परिवर्तन के संदर्भ में यह परिकल्पना अस्वीकार की जाती है लेकिन प्रस्तुत शोध अध्ययन के परिणामों की दिशा यह प्रतिबिबिंत करती है कि विभिन्न व्यवसाय वर्गो में भी इन सकारात्मक कारकों के विकास के संदर्भ में महत्वपूर्ण अंतर पाया जाता है तथा प्रशासक वर्ग में शिक्षक वर्ग की तुलना में इन सकारात्मक कारकों की अनुकूलता की अधिक झलक दिखाई पड़ती है । इस अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–15 में आरक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक वर्गो के परिणामों को प्रस्तुत किया गया है । यह तालिका इन वर्ग समूहों की नकारात्मक कारकों के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अनुक्रियाओं को दर्शाति है । नकारात्मक कारक ''हीनता का विकास'' के संदर्भ में प्रशासक एवं शिक्षक वर्गो का मध्यमान क्रमशः 26.58 एवं 22.36 पाया गया तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35 एवं 4.71 देखने को मिला । गणना के उपरांत टी का मान 3.45 ज्ञात किया गया जो

तालिका क्रमांक — 15

प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग (आरक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	26.58	27.14	21.5
मानक विचलन	6.35	6.35	5.17
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	22.36	24.54	20.38
मानक विचलन	4.71	5.39	3.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	3.77	2.2	1.27
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.05	असार्थक

अत्यधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर सार्थकता को दर्शाता है । अतः परिणामों से स्पष्ट होता है कि प्रशासक वर्ग में शिक्षक वर्ग की तुलना में हीनता का विकास अधिक पाया जाता है । अन्य मनोवैज्ञानिक कारक कार्य में निष्क्रियता के संदर्भ में इन दोनों समूहों की तुलना भी की गई । प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 27.14 एवं 24.54 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 6.35 एवं 5.39 पाया गया । इन दोनों ही समूहों के प्राप्त मध्यमानों के बीच सार्थक अंतर ज्ञात किया गया । यहॉ पर टी का मान 2.20 देखने को मिला, जो कि .05 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रकट करता है । इस प्रकार इस तालिका के अन्तर्गत नकारात्मक कारकों क्रमशः हीनता का विकास और कार्य में निष्क्रियता की विवेचना के द्वारा जो परिणाम सामने आते हैं । वह यह बतलाते हैं कि यद्यपि प्रशासक और शिक्षक आरक्षित समूह के दोनों ही वर्ग हीनता के विकास के संदर्भ में तथा कार्य में निष्क्रियता के संबंध में सार्थक अंतर रखते हैं अर्थात दोनों ही वर्गों में इन कारकों की उपस्थिति के संबंध में भिन्नता दिखाई देती है । दूसरा प्रशासक वर्ग में शिक्षक वर्ग की तुलना में न केवल हीनता अधिक देखने को मिलती है अपितु वे कार्य में निष्क्रियता भी प्रकट करते हैं जैसा कि– उनके प्राप्त मध्यमानों से स्पष्ट है क्योंकि प्रशासक वर्ग का मध्यमान इन दोनों ही मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में शिक्षक वर्ग की तुलना में अधिक हैं । यहॉ पर शोधकर्ता द्वारा निर्मित परिकल्पना क्रमांक–8 को अस्वीकार किया जाता है और यह तथ्य स्थापित किया जा सकता है कि शिक्षक वर्ग में प्रशासक वर्ग की अपेक्षा हीनता का विकास एवं कार्य में निष्क्रियता कम पाई जाती है । अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''प्रतिभा का ह्मस'' के संदर्भ में भी आरक्षित समूह के दोनों ही वर्गों की तुलना भी की गई । इसमें प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 21.5 एवं 20.38 प्राप्त हुआ, जबकि इनका मानक

तालिका क्रमांक –16

प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग (अनारक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	39.46	35.72	36.26
मानक विचलन	6.68	6.06	7.08
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	38.3	33.88	31.98
मानक विचलन	7.61	6.87	9.83
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	0.81	1.42	2.5
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	असार्थक	0.05

विचलन क्रमशः 5.17 तथा 3.45 ज्ञात किया गया । गणना के उपरांत टी का मान 1.27 देखने को मिला, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर प्रदर्शित नहीं करता है । यद्यपि नकारात्मक कारक के इस क्षेत्र में भी प्रशासक और शिक्षक वर्ग के मध्यमान में अंतर है लेकिन यह अंतर अत्यंत कम है । इसलिये यह कहना कि प्रतिभा के ह्रास के संबंध में प्रशासक एवं शिक्षक की तुलना में कौन वर्ग अधिक उत्तरदायी है, कठिन प्रतीत होता है क्योंकि दोनों वर्गों के मध्यमान लगभग समान हैं। इस प्रकार इस तालिका के आधार पर यह व्याख्या सुनिश्चित की जा सकती है कि प्रशासक एवं शिक्षक भिन्न–भिन्न व्यवसायिक वर्ग के होते हुये अपना अलग महत्व रखते हैं तथा इन दोनों में ही इन नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास के संदर्भ में अंतर देखने को मिलता है । इससे यह तथ्य स्पष्ट हो जाता है कि विभिन्न व्यवसाय वर्गों का मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास में अपना विशिष्ट योगदान होता है । इस तालिका के परिणामों के आधार पर शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–8 को अस्वीकार किया जा सकता है तथा यह स्पष्ट रूप से कहा जा सकता है कि शिक्षक वर्ग की तुलना में आरक्षित समूह के प्रशासक वर्ग में न केवल हीनता अधिक पाई जाती है अपितु उनकी प्रतिभा का ह्रास होता है और उनके कार्य में निष्क्रियता देखने को मिलती है ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–16 में अनारक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग के सकारात्मक कारकों के संदर्भ में मध्यमान एवं मानक विचलन को प्रस्तुत किया गया है । व्यक्तित्व उन्नयन के क्षेत्र में प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 39.46 एवं 38.3 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 6.68 एवं 7.61 देखने को मिला । दोनों समूहों के मध्य तुलना करने के पश्चात् ''टी'' का मान

तालिका क्रमांक – 17

प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग (अनारक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	31.28	28.58	26.14
मानक विचलन	7.44	8.5	8.86
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	32.68	33.96	24.48
मानक विचलन	8.25	10.1	6.87
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	0.89	2.89	1.05
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	0.01	असार्थक

8 प्रतिशत प्राप्त हुआ, जो कि सार्थक अंतर नहीं प्रकट करता है । एक अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के संदर्भ में दोनों ही समूहों की पारस्परिक तुलना की गई । इसमें प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 35.72 एवं 33.88 ज्ञात किया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 6.06 एवं 6.87 देखने को मिला । तुलना के उपरांत ''टी'' का मान 1.42 ज्ञात किया गया, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रकट नहीं करता है । अनारक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक वर्गों की तुलना सकारात्मक कारक आत्मविश्वास में वृद्धि के संदर्भ में भी की गई । इसमें प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 36.26 एवं 31.98 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 7.08 एवं 9.83 देखने को मिला । जब इन दोनों ही समूहों के मध्यमानों की तुलना की गई तो ''टी'' परीक्षण का मान 3.65 ज्ञात किया गया, जो अत्यधिक होते हुये .01 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रगट करता है । इस तालिका के अवलोकन के आधार पर यह कहा जा सकता है कि अनारक्षित समूह की महिला प्रशासकों में इसी समूह की शिक्षक वर्ग की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन अधिक पाया गया, उनकी सामाजिक स्थिति में सकारात्मक परिवर्तन देखने को मिला तथा शिक्षक वर्ग की अपेक्षा प्रशासक वर्ग की महिलाओं के आत्मविश्वास में वृद्धि अधिक देखी गयी । यहॉ पर हमारी परिकल्पना क्रमांक–09 को स्वीकार किया जाता है तथा निष्कर्ष के रूप में कहा जा सकता है कि अनारक्षित समूह की महिला प्रशासकों में इसी समूह की शिक्षक वर्ग की तुलना में अधिक सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों का समावेश होता है ।

प्रस्तुत अध्ययन की तालिका क्रमांक– 17 के अवलोकन से यह ज्ञात होता

है कि अनारक्षित समूह के प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग में समाहित नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में भी अंतर है, क्योंकि ''हीनता का विकास'' कारक के अन्तर्गत प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 31.28 एवं 32.68 ज्ञात किया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 7.44 तथा 8.25 प्राप्त हुआ । सांख्यकीय के ''टी'' परीक्षण द्वारा तुलना के पश्चात् ''टी'' का मान .89 ज्ञात किया गया जो कि किसी भी स्तर पर सार्थक अन्तर नहीं रखता है। अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के परिप्रेक्ष्य में प्रशासक एवं शिक्षक दोनों वर्गों की तुलना की गई । इस कारक के संदर्भ में इनका मध्यमान क्रमशः 28.58 एवं 33.96 देखने को मिला, जबकि ''टी'' का मान 2.89 ज्ञात किया गया, जो कि विश्वास के .01 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रगट करता है । अनारक्षित समूह के इन्हीं दोनों वर्गों की तुलना एक अन्य कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के संदर्भ में भी की गई । इसमें प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 26.14 एवं 24.48 देखने को मिला, जबकि ''टी'' का मान 1.05 ज्ञात किया गया । जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रदर्शित नहीं करता है । इस तालिका के परिणामों के आधार पर स्पष्ट होता है कि प्रशासक वर्ग में शिक्षक वर्ग की अपेक्षा हीनता का विकास भी कम होता है तथा उनके कार्यों में निष्क्रियता नहीं पाई जाती है, क्योंकि इन दोनों ही मनोवैज्ञानिक नकारात्मक कारकों के संदर्भ में प्रशासक वर्ग का मध्यमान शिक्षक वर्ग की तुलना में कम है जबकि एक अन्य नकारात्मक कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के परिप्रेक्ष्य में विपरीत परिणाम प्राप्त होते हैं । यहॉ पर प्रशासक वर्ग का मध्यमान शिक्षक वर्ग की तुलना में अधिक है जो यह स्पष्ट करता है कि प्रतिभा का ह्यस अनारक्षित समूह के प्रशासक वर्ग के शिक्षक वर्ग की तुलना में अधिक पाया जाता है यद्यपि यह अंतर सार्थकता को नहीं दर्शाता है लेकिन ''कार्य में निष्क्रियता'' के संदर्भ में

तालिका क्रमांक –18

विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग (आरक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	33.24	32.38	35.26
मानक विचलन	11.06	7.15	8.07
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	42.56	38.5	40.44
मानक विचलन	3.47	4.58	3.68
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	5.7	5.1	4.14
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.01	0.01

इन दोनों वर्गों में सार्थक अंतर देखने को मिलता है । इसका तात्पर्य है कि महिला प्रशासकों की तुलना में अनारक्षित समूह की शिक्षक अपने कार्य के प्रति अधिक निष्क्रियता अपनाती हुई देखी गई । इस प्रकार हमारी परिकल्पना क्रमांक–10 को स्वीकार किया जाता है । लेकिन इसी परिकल्पना को ''प्रतिभा का ह्रास'' क्षेत्र के अन्तर्गत पूर्णतः स्वीकार नहीं किया जा सकता । तालिका क्रमांक–18 के अन्तर्गत आरक्षित समूह की विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्गों की तुलना की गई है । ''व्यक्तित्व उन्नयन'' के क्षेत्र में विद्यार्थी एवं शिक्षक वर्गों का मध्यमान क्रमशः 33.24 तथा 42.56 प्राप्त किया गया एवं इनका मानक विचलन 11.06 तथा 3.47 पाया गया । तुलना के पश्चात् ''टी'' का मान 5.71 देखने को मिला, जो न केवल अधिक है अपितु .01 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रदर्शित करता है । दूसरे मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के परिप्रेक्ष्य में भी इन दोनों समूहों की तुलना की गई । इसमें विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 7.15 एवं 4.58 देखने को मिला । गणना करने पर ''टी'' का मूल्य 5.10 पाया गया, जो कि .01 स्तर पर सार्थक अंतर को प्रदर्शित करता है । इन दोनों ही समूहों की तुलना ''आत्म विश्वास में वृद्धि'' मनोवैज्ञानिक कारक के संदर्भ में भी की गई । इसमें विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 35.26 एवं 40.44 पाया गया तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 8.07 एवं 3.68 देखने को मिला । तुलना के उपरांत ''टी'' का मूल्य 4.14 प्राप्त किया गया, जो कि अधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर सार्थक अंतर रखता है । इस तालिका में विहंगम दृष्टि डालने से यह प्रगट होता है कि आरक्षित समूह के विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्गों में विभिन्न सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में स्पष्ट अंतर पाया जाता है । प्रशासक वर्ग में जहाँ एक ओर व्यक्तित्व उन्नयन अधिक पाया जाता है, उनकी सामाजिक स्थिति में

तालिका क्रमांक — 19

विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग (आरक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	23.28	25.48	16.14
मानक विचलन	3.87	5.4	2.11
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	26.58	27.14	21.5
मानक विचलन	6.35	6.35	5.17
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	3.17	1.41	6.87
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	असार्थक	0.01

अनुकूल परिवर्तन प्रतिबिम्बित होता है तथा इनके आत्मविश्वास में निरंतर वृद्धि देखी जाती है, जबकि दूसरी ओर इसी समूह के विद्यार्थी वर्ग में इन सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों की उपस्थिति कम देखने को मिलती है । इस आधार पर विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग में स्पष्ट विभाजन रेखा खींची जा सकती है और यहॉ पर हमारी परिकल्पना क्रमांक–11 को अस्वीकार किया जाता है ।

अध्ययन के अन्तर्गत प्रदर्शित तालिका क्रमांक–19 के अन्तर्गत आरक्षित समूह के विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्गों के मध्यमानों एवं मानक विचलनों को विभिन्न नकारात्मक कारकों के संदर्भ में प्रस्तुत किया गया है । विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग का मध्यमान ''हीनता का विकास'' के संदर्भ में क्रमशः 23.28 एवं 26.58 ज्ञात किया गया, जबकि इनका मानक विचलन 3.87 तथा 6.35 देखने को मिला । तुलना के उपरांत ''टी'' का मूल्य 3.17 ज्ञात हुआ, जो कि विश्वास के .01 स्तर पर सार्थक अंतर प्रगट करता है । दूसरे नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के परिप्रेक्ष्य में इन दोनों ही समूहों का मध्यमान क्रमशः 25.48 एवं 27.14 ज्ञात किया गया, जबकि इनका मानक विचलन 5.4 एवं 6.35 देखने को मिला । यहॉ पर ''टी'' का मान 1.41 ज्ञात किया गया, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर प्रगट नहीं करता है । इन्हीं दोनों समूहों की तुलना तीसरे मनोवैज्ञानिक कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के संदर्भ में भी की गई । यहॉ पर दोनों समूहों का मध्यमान 16.14 एवं 21.50 प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 2.11 एवं 5.17 ज्ञात किया गया। तुलना के पश्चात् ''टी'' का मान 6.87 देखने को मिला, जो न केवल अत्यधिक है अपितु विश्वास के .01 स्तर पर दोनों समूहों के मध्य व्यापक सार्थक अंतर को भी दर्शाता है । इस तालिका का अवलोकन करने

तालिका क्रमांक –20

विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग (अनारक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	37.44	34.62	27.44
मानक विचलन	8.69	6.4	9.61
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	39.46	35.72	36.26
मानक विचलन	6.68	6.06	7.08
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	1.31	0.88	5.21
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	असार्थक	0.01

पर कुछ निष्कर्ष स्पष्ट रूप से निकाले जा सकते हैं, क्योंकि तीनों ही नकारात्मक कारकों के अन्तर्गत प्रशासक वर्ग का मध्यमान विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा अधिक पाया गया । इसका तात्पर्य है कि प्रशासक वर्ग में हीनता का विकास, कार्य में निष्क्रियता एवं प्रतिभा का ह्रास विद्यार्थी वर्ग की तुलना में अधिक पाया ज.ता है और यहॉ पर शोधकर्ता की परिकल्पना क्रमांक–12 को स्वीकार किया जाता है तथा यह स्पष्ट रूप से द,हा जा सकता है कि आरक्षित समूह के विद्यार्थी वर्ग में इसी समूह के प्रशासक वर्ग की तुलना में हीनता कम पाई जाती है, वे कार्य में कम निष्क्रिय रहते हैं एवं इनकी प्रतिभायें प्रशासकों की तुलना में कम निर्धारित होती हैं ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–20 में अनारक्षित समूह के विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग के मध्यमानों एवं मानक विचलनों को प्रस्तुत किया गया है । विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग का व्यक्तित्व उन्नयन के क्षेत्र में मध्यमान क्रमशः 37.44 एवं 39.46 है, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 8.69 एवं 6.68 है । ''टी'' का मान 1.31 ज्ञात किया गया जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रदर्शित नहीं करता है । जहॉ तक दूसरे मनोवैज्ञानिक कारक ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' का संबंध है । इसमें विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्गों का मध्यमान क्रमशः 34.62 एवं 35.72 प्राप्त किया गया और इनका मानक विचलन क्रमशः 6.40 एवं 6.06 पाया गया । सांख्यकीय गणना के उपरांत ''टी'' का मान .88 प्राप्त हुआ, जो कि किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रस्तुत नहीं करता है । विवेचना के इसी क्रम में ''आत्मविश्वास में वृद्धि'' से संबंधित मनोवैज्ञानिक कारक को लिया गया । इसमें इन दोनों ही समूहों का मध्यमान क्रमशः 9.61 एवं 7.08 ज्ञात किया गया तथा 'टी' परीक्षण का मान 5.21 प्राप्त हुआ, जो

तालिका क्रमांक – 21

विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग (अनारक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	27.76	29.44	21.28
मानक विचलन	7.8	8.8	4.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
प्रशासक वर्ग			
मध्यमान	31.28	28.58	26.14
मानक विचलन	7.44	8.5	8.86
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	2.33	0.5	3.49
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.05	असार्थक	0.01

तालिका क्रमांक–22

शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग (आरक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	34.16	37.24	37.94
मानक विचलन	10.5	6.11	6.04
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	33.24	32.38	35.26
मानक विचलन	11.06	7.15	8.07
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	0.42	3.68	1.88
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	0.01	असार्थक

कि .01 स्तर पर सार्थक अंतर को दर्शाता है । इस तालिका के विश्लेषण से यह स्पष्ट हो जाता है कि इन दोनों ही वर्गों के आत्मविश्वास में वृद्धि भिन्न–भिन्न तरह से देखी जा सकती है, क्योंकि प्रशासक वर्ग का मध्यमान आत्मविश्वास के क्षेत्र में विद्यार्थी वर्ग की तुलना में न केवल अधिक है बल्कि यह सार्थक अंतर को भी दर्शाता है । अन्य सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों जैसे–व्यक्तित्व उन्नयन एवं सामाजिक स्थिति में परिवर्तन के परिप्रेक्ष्य में इन दोनों ही वर्गों में स्पष्ट अंतर परिलक्षित होता है । यद्यपि यह अंतर सांख्यकीय के दृष्टिकोण से सार्थक तो नहीं कहा जा सकता, लेकिन इसके बावजूद भी इन मनोवैज्ञानिक कारकें में प्रशासक वर्ग का मध्यमान विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा अधिक है, जो यह निर्धारित करता है कि महिला विद्यार्थियों की तुलना में अनारक्षित समूह के महिला प्रशासकों में न केवल व्यक्तित्व उन्नयन अधिक पाया जाता है अपितु उनकी सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन दृष्टिगोचर होता है तथा प्रशासकों के आत्मविश्वास में भी सार्थक वृद्धि पाई जाती है । इस प्रकार शोधकर्ता की निर्मित परिकल्पना क्रमांक–13 यहॉ पर अस्वीकार की जाती है ।

तालिका क्रमांक–21 के अन्तर्गत अनारक्षित समूह के विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग के मध्यमानों एवं उनके मानक विचलनों की तुलना प्रस्तुत की गई है । इस तालिका में विश्लेषण के आधार पर तीनों नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों को रखा गया है । हीनता का विकास के संदर्भ में विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्गों का मध्यमान क्रमशः 27.76 एवं 31.28 प्राप्त किया गया है । जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 7.8 एवं 7.44 पाया गया । तुलना के पश्चात् टी का मूल्य 2.33 प्राप्त हुआ जो कि विश्वास के .05 स्तर पर सार्थक अंतर को परिलक्षित करता है । अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता''

के क्षेत्र में इन दोनों ही वर्ग समूहों का मध्यमान क्रमशः 29.44 एवं 28.58 पाया गया, जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 8.8 एवं 8.5 देखने को मिला । टी का मान .50 ज्ञात किया गया, जो कि अत्यधिक कम होते हुये किसी भी स्तर पर सार्थकता को नहीं दर्शाता है । इन्हीं दोनों वर्ग समूहों की तुलना अन्य नकारात्मक कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के संदर्भ में भी की गई है । इसमें विद्यार्थी एवं प्रशासक वर्ग का मध्यमान क्रमशः 21.28 एवं 26.14 पाया गया तथा इनका मानक विचलन 4.45 एवं 8.86 देखने का मिला । सांख्यकीय गणना के पश्चात् टी का मूल्य 3.49 ज्ञात किया गया, जो कि विश्वास के .01 स्तर पर स्पष्ट रूप से सार्थक अंतर को दर्शाता है । इस तालिका का विश्लेषण करने के पश्चात् यह तथ्य दृष्टिगोचर होता है कि ''हीनता का विकास'' एवं ''प्रतिभा का ह्यस'' के क्षेत्र में प्रशासक वर्ग का मध्यमान विद्यार्थी वर्ग की तुलना में अधिक है तथा सांख्यकीय विश्लेषण में भी इन दोनों मध्यमानों के बीच सार्थक अंतर मिलता है । इससे यह कहा जा सकता है कि विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा महिला प्रशासकों में तुलनात्मक रूप से हीनता की भावना और प्रतिभा का ह्यस अधिक देखने को मिलता है तथा इन दोनों कारकों के संदर्भ में हमारी परिकल्पना क्रमांक–14 स्वीकार की जाती है, जबकि एक अन्य मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के परिप्रेक्ष्य में इसी निर्मित परिकल्पना क्रमांक–14 को अस्वीकार करना पड़ता है, क्योंकि इस कारक के क्षेत्र में विद्यार्थी वर्ग का मध्यमान प्रशासक वर्ग से अधिक है । यद्यपि यह अंतर न्यूनतम है, लेकिन परिणामों की दिशा को प्रभावित करने के लिये यह एक पर्याप्त आधार है ।

अध्ययन के अन्तर्गत प्रस्तुत तालिका क्रमांक–22 में आरक्षित समूह के शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के मध्यमान एवं मानक विचलनों को प्रस्तुत किया गया है ।

तालिका क्रमांक – 23

शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग (आरक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	22.36	24.54	20.38
मानक विचलन	4.71	5.39	3.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	23.28	25.48	16.14
मानक विचलन	3.87	5.4	2.11
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	1.08	0.87	7.7
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	असार्थक	0.01

व्यक्तित्व उन्नयन कारक के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग का मध्यमान क्रमशः 34.16 एवं 33.24 है एवं उनका मानक विचलन 10.5 तथा 11.06 है । टी का मान .42 ज्ञात किया गया, जो कि कम होते हुये किसी भी स्तर पर सार्थक अंतर को प्रगट नहीं करता है, जबकि ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी दोनो ही वर्गो का मध्यमान क्रमशः 37.24 एवं 32.38 है तथा इनका मानक विचलन 6.11 एवं 7.15 है । सांख्यकीय विश्लेषण के पश्चात् ''टी'' परीक्षण का मूल्य 3.68 प्राप्त हुआ जो न केवल अधिक है अपितु .01 स्तर पर दोनों समूहों के मध्य सार्थक अंतर को दर्शाता है । सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के इस क्रम में ''आत्मविश्वास में वृद्धि'' कारक पर भी शिक्षक एवं विद्यार्थी दोनों वर्गों की तुलना की गई। इसमें क्रमशः शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्गों का मध्यमान 37.94 तथा 35.26 ज्ञात किया गया जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 6.04 एवं 8.07 प्राप्त हुआ । सांख्यकीय विश्लेषण के द्वारा ''टी'' मूल्य 1.88 देखने को मिला, जो कि विश्वास के किसी भी स्तर पर सार्थकता को नहीं दर्शाता है । इस तालिका की विवेचना से यह तथ्य स्पष्ट हो जाता है कि शिक्षक एवं विद्यार्थी दोनों ही वर्ग समूहों की अभिवृत्ति सामाजिक स्थिति में परिवर्तन कारक के संदर्भ में बिल्कुल भिन्न है और यहाँ पर शोधकर्ता की परिकल्पना क्रमांक–15 स्वीकार की जाती है लेकिन अन्य दो कारकों क्रमशः व्यक्तित्व उन्नयन एवं आत्मविश्वास में वृद्धि के संदर्भ में निर्मित परिकल्पना क्रमांक–15 को अस्वीकार करना पड़ता है क्योंकि इन दोनो मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की अभिवृति में कोई विशेष अन्तर परिलक्षित नहीं होता है । यद्यपि विवरण का आधार अगर हम इन दोनों ही समूहों के मध्यमानों को मानें तो तीनों ही सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में शिक्षक वर्ग की अभिवृति अधिक सकारात्मक है। शिक्षक वर्ग समूह का मध्यमान विद्यार्थी वर्ग की

तुलना में तीनों ही मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में अधिक है । इससे यह कहा जा सकता है कि विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा शिक्षक वर्ग के व्यक्तित्व में अधिक उन्नयन होता है । उनकी सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन होता है तथा उनके आत्मविश्वास में अनुकूल वृद्धि देखी जाती है, जिसकी कि विद्यार्थी वर्ग में कमी परिलक्षित होती है। तालिका क्रमांक–23 के अन्तर्गत आरक्षित समूह के महिला शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्गों के मध्यमान एवं मानक विचलनों को प्रस्तुत किया गया है । इनका प्रस्तुतीकरण तीनों नकारात्मक कारकों के संदर्भ में किया गया है । ''हीनता का विकास'' कारक के पररिप्रेक्ष्य में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग का मध्यमान क्रमशः 22.36 एवं 23.28 है तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 4.71 एवं 3.87 है । गणना के उपरांत टी का मान 1.08 प्राप्त हुआ, जो कि सार्थक अंतर को नहीं दर्शाता है । इन्हीं दोनों वर्ग समूहों की तुलना अन्य कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के संदर्भ में की गई, तो इसमें इनका मध्यमान क्रमशः 24.54 एवं 25.48 ज्ञात किया गया । टी का मान .87 आया, जो कि बहुत कम होते हुये दोनो वर्गों के मध्य सार्थकता को नहीं दर्शाता है । जब इन वर्ग समूहों की तुलना ''प्रतिभा का ह्यस'' कारक के संदर्भ में की गई, तो यहॉ पर प्राप्त परिणामों में भिन्नता देखने को मिली । इस कारक के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग का मध्यमान क्रमशः 20.38 एवं 16.14 पाया गया तथा इनका मानक विचलन 3.45 एवं 2.11 देखने को मिला । सांख्यकीय विश्लेषण के आधार पर टी परीक्षण का मूल्य 7.70 प्राप्त हुआ, जो अत्यधिक होते हुये विश्वास के .01 स्तर पर दोनो वर्ग समूहों के मध्य स्थित स्पष्ट सार्थक अंतर को प्रगट करता है । इस प्रकार इस तालिका की विवेचना के आधार पर यह कहा जा सकता है कि प्रतिभा का ह्यस कारक के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की मनोवृति में स्पष्ट सार्थक अंतर परिलक्षित होता है और यहॉ पर शोधकर्ता की निर्मित

तालिका क्रमांक –24

शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग (अनारक्षित समूह) के सकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	व्यक्तित्व उन्नयन	सामाजिक स्थिति में परिवर्तन	आत्म विश्वास में वृद्धि
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	38.3	33.88	31.98
मानक विचलन	7.61	6.87	9.83
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	37.44	34.62	27.44
मानक विचलन	8.69	6.4	9.61
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	0.52	0.56	2.34
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	असार्थक	असार्थक	0.05

परिकल्पना क्रमांक–16 को स्वीकार किया जाता है लेकिन अन्य दो नकारात्मक कारकों के परिणाम विपरीत मनोदशा को प्रगट करते हैं । इन दोनों ही कारकों के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की मनोवृति में कोई विशेष अंतर प्रतिबिम्बित नहीं होता है और यहॉ पर परिकल्पना क्रमांक–16 अस्वीकार की जाती है । यद्यपि मध्यमान को आधार मानते हुये अगर विवेचना की जाये तो निश्चित रूप से कहा जा सकता है कि शिक्षक वर्ग में विद्यार्थी वर्ग की तुलना में जहॉ एक ओर हीनता का विकास कम पाया जाता है, वहीं दूसरी ओर उनके कार्य में निष्क्रियता में भी कमी देखी जाती है अर्थात विद्यार्थी वर्ग की महिलायें शिक्षक वर्ग की महिलाओं की तुलना में अधिक हीनता विकसित किये हुये होती है तथा कार्यों के निष्पादन में भी निष्क्रिय रहती है, जो कालान्तर में उनमें निराशाजन्य प्रवृत्तियों के विकसित होने में मदद करते हैं ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत तालिका क्रमांक–24 के परिणाम इंगित करते हैं कि अनारक्षित समूह के शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं का मध्यमान व्यक्तित्व उन्नयन के क्षेत्र में क्रमशः 38.3 एवं 37.44 है तथा इनका मानक विचलन 7.61 एवं 8.69 है । गणना के उपरांत टी का मूल्य .50 प्राप्त हुआ, जो कि बहुत कम होते हुये किसी भी स्तर पर सार्थकता नहीं दर्शाता है । इन दोनों ही वर्ग समूहों की तुलना ''सामाजिक स्थिति में परिवर्तन'' के क्षेत्र में किये जाने पर यह स्पष्ट होता है कि इसमें इन दोनों ही वर्गों का मध्यमान क्रमशः 33.88 एवं 34.62 है तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.87 एवं 6.40 है । तुलना के उपरांत टी का मान .56 प्राप्त हुआ, जो बहुत कम होते हुये असार्थकता को दर्शाता है । सकारात्मक कारकों के इस क्रम में ''आत्मविश्वास में वृद्धि'' के परिप्रेक्ष्य में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग समूहों का मध्यमान 31.98 एवं 27.44

तालिका क्रमांक – 25

शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग (अनारक्षित समूह) के नकारात्मक कारकों का मध्यमान, मानक, विचलन एवं सार्थकता स्तर का प्रस्तुतीकरण

वर्ग का प्रकार	मनोवैज्ञानिक कारकों का विवरण		
	हीनता का विकास	कार्य में निष्क्रियता	प्रतिभा का ह्रास
शिक्षक वर्ग			
मध्यमान	32.68	33.96	24.48
मानक विचलन	8.25	10.1	6.87
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
विद्यार्थी वर्ग			
मध्यमान	27.76	29.44	21.28
मानक विचलन	7.8	8.8	4.45
प्रयोज्यों की संख्या	50	50	50
'टी' का मान	3.07	2.39	2.78
स्वतंत्रता के अंश	98	98	98
सार्थकता का स्तर	0.01	0.05	0.01

प्राप्त हुआ तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 9.83 एवं 9.61 पाया गया । सांख्यकीय विश्लेषण के अन्तर्गत टी परीक्षण का मूल्य 2.34 ज्ञात किया गया, जो विश्वास के .05 स्तर पर सार्थक अंतर को बतलाता है । इस तालिका का समग्र विश्लेषण करने पर यह तथ्य उभरकर सामने आता है कि शिक्षक एवं विद्यार्थी दोनों ही वर्गों की महिलाओं का व्यक्तित्व उन्नयन लगभग एक जैसा होता है । जहॉ तक सामाजिक स्थिति में परिवर्तन का प्रश्न है, इस संदर्भ में भी दोनों वर्गों में एकरूपता दिखलाई देती है, क्योंकि इन दोनों ही मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग के प्राप्त मध्यमान लगभग समान हैं । अतः यहॉ पर हमारी निर्मित परिकल्पना क्रमांक–17 अस्वीकार की जाती है, लेकिन आत्मविश्वास में वृद्धि का माप करने पर जो परिणाम हमें प्राप्त हुये हैं, वे स्पष्ट रूप से संकेत देते हैं कि शिक्षक और विद्यार्थी दोनों ही वर्ग समूह आपस में सार्थक अंतर रखते हैं तथा उनके आत्मविश्वास में विभिन्नता पाई जाती है । शिक्षक वर्ग का आत्मविश्वास विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा अधिक होता है और यहॉ पर परिकल्पना क्रमांक–17 को स्वीकार करना पड़ता है तथा कहा जा सकता है कि विद्यार्थी वर्ग की तुलना में अनारक्षित समूह की शिक्षक वर्ग की महिलायें श्रेष्ठता लिये हुये रहती हैं । इनकी मनोवृत्ति सकारात्मक होती है तथा इनका आत्मविश्वास सुदृढ़ होता है ।

तालिका क्रमांक–25 के अन्तर्गत प्रदर्शित परिणामों से स्पष्ट होता है कि अनारक्षित समूह के शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग का मध्यमान नकारात्मक कारक ''हीनता का विकास'' के क्षेत्र में क्रमशः 32.68 एवं 27.76 पाया गया जबकि इनका मानक विचलन क्रमशः 8.25 एवं 7.80 देखने को मिला । गणना के उपरांत टी का मूल्य 3.07 ज्ञात किया गया, जो कि सार्थकता के .01 स्तर पर सही प्रतीत होता है अर्थात दोनो समूह सार्थक

अन्तर रखते हैं । दूसरा मनोवैज्ञानिक कारक ''कार्य में निष्क्रियता'' के संदर्भ में शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग समूहों का मध्यमान क्रमशः 33.96 एवं 29.44 प्राप्त किया गया तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 10.10 एवं 8.80 देखने को मिला । टी का मान 2.39 होते हुये विश्वास के .05 स्तर पर दोनों समूह सार्थक अंतर रखते हैं । तीसरे नकारात्मक कारक ''प्रतिभा का ह्यस'' के अन्तर्गत प्राप्त परिणाम भी समान दिशा की ओर इंगित करते हैं । इस क्षेत्र के अन्तर्गत दोनों समूहों का मध्यमान क्रमशः 24.48 एवं 21.28 ज्ञात किया गया तथा इनका मानक विचलन क्रमशः 6.87 एवं 4.45 प्राप्त हुआ । गणना के पश्चात् टी का मूल्य 2.78 देखने को मिला, जो कि .01 स्तर पर दोनो समूहों के मध्य व्याप्त स्पष्ट सार्थक अन्तर को प्रगट करता है । इस तालिका का विश्लेषण करने के उपरांत यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा शिक्षक वर्ग में हीनता का विकास अधिक पाया जाता है तथा कार्य के प्रति निष्क्रियता भी इनमें अधिक देखने को मिलती है । जहॉ तक प्रतिभा का ह्यस का संबंध है, शिक्षक वर्ग इससे भी प्रभावित रहता है । इस प्रकार यहॉ पर हमारी परिकल्पना क्रमांक–18 को अस्वीकार किया जाता है । यद्यपि शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग समूहों के मध्य तीनों ही नकारात्मक कारकों के संदर्भ में स्पष्ट सार्थक अंतर परिलक्षित होता है लेकिन इन तीनों ही कारकों में शिक्षक वर्ग की महिलाओं का मध्यमान अधिक होने से यह प्रतीत होता है कि इनमें विद्यार्थी वर्ग की तुलना में नकारात्मक प्रवृतियॉ अधिक विकसित हो जाती हैं ।

अध्याय-५

CHAPTER - 5

SUMMARY AND CONCLUSION

सारांश एवं निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत आरक्षण की प्रक्रिया का प्रभाव देखने का प्रयास किया गया । विशेषतः केन्द्र एवं विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा महिला आरक्षण के प्रत्यय को किस रूप में स्वीकार किया गया तथा कार्यपालिका, शैक्षिक समूह एवं अध्ययनरत विद्यार्थी वर्ग की महिलायें इस आरक्षण के फ्लस्वरूप किस स्तर तक प्रभावित हुई हैं । अनुसंधानकर्ता द्वारा यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि महिलाओं को जो आरक्षण विभिन्न स्तरों पर प्रदान किया जाता है या इसके फ्लस्वरूप उनके अन्तर्गत अनेकों मनोवैज्ञानिक कारकों का विकास होता है । प्रस्तुत शोध के अन्तर्गत इस आरक्षण के पड़ने वाले प्रभाव को ऐसे कारकों के संदर्भ में मापने की कोशिश की गई, जिनका संबंध व्यवहारिक एवं सामाजिक जीवन के महत्वपूर्ण पक्षों से होता है । यह वे पक्ष होते हैं, जिनसे महिलायें सर्वाधिक प्रभावित होती हैं। महिला आरक्षण की अवधारणा एवं इसमें पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन करने के लिये शोधकर्ता द्वारा विभिन्न व्यवसाय वर्गों का भी चयन किया गया अर्थात अध्ययन के अन्तर्गत प्रमुखतः यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि महिलाओं को दिये जाने वाले इस आरक्षण का कितना प्रभाव उनके अन्तर्गत विकसित होने वाले मनोवैज्ञानिक कारकों पर पड़ता है । इसके साथ ही साथ यह भी देखने का प्रयास किया गया कि महिला समूहों की व्यवसायिक विभिन्नता का इन मनोवैज्ञानिक कारकों पर कैसा प्रभाव पड़ता है । निष्कर्ष के रूप में अध्ययन का उद्देश्य महिला आरक्षण एवं इनकी व्यवसायिक विभिन्नता का महिलाओं के अन्तर्गत विकसित होने वाले मनोवैज्ञानिक कारकों पर उत्पन्न होने वाले प्रभाव को

देखना था। मनोवैज्ञानिक कारकों की श्रृंखला के अन्तर्गत सकारात्मक एवं नकारात्मक दोनों ही प्रकार के कारकों का समावेश किया गया। इसके पीछे शोधकर्ता का उद्देश्य यह था कि प्रत्येक व्यक्ति में न केवल सकारात्मक कारकों का समावेश होता है, अपितु उसमें कुछ नकारात्मक कारक भी सम्मिलित रहते हैं । इस प्रकार अध्ययन के अन्तर्गत इन दोनों ही तरह के कारकों को एक साथ रखकर विश्लेषण करने का प्रयास किया गया ।

अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त प्रदत्तों के विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि आरक्षित एवं अनारक्षित समूह की महिलाओं में स्पष्ट रूप से अंतर देखने को मिला । जिन महिलाओं को आरक्षण का लाभ दिया गया उनमें, उन महिलाओं की तुलना में जिन्हें ऐसा लाभ प्राप्त नहीं हुआ, अनेकों सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास की गति को देखा गया । अध्ययन के परिणाम बताते हैं कि आरक्षित समूह की महिलाओं में व्यक्तित्व उन्नयन का स्तर काफी उच्च पाया गया तथा आरक्षण के फ्लस्वरूप आरक्षित समूह की महिलाओं की सामाजिक स्थिति में अनुकूल परिवर्तन दृष्टिगोचर हुआ । उन्हें समाज में प्रतिष्ठित होने में मदद मिली, श्रेष्ठता का विकास हुआ तथा मानसिक स्वास्थ्य की श्रेष्ठता उनमें देखी गई । विभिन्न आरक्षित समूहों की महिलाओं में आत्मविश्वास की वृद्धि हुई । जिसके आधार पर उनके द्वारा सम्पादित किये जाने वाले विभिन्न कार्यों का निष्पादन श्रेष्ठ रहा, जबकि दूसरी ओर अनारक्षित समूह की महिलाओं में आरक्षित समूह की महिलाओं की तुलना में उनके व्यक्तित्व उन्नयन में कमी देखी गई । सामाजिक स्थिति में अपेक्षित परिवर्तन देखने को नहीं मिला तथा उनके आत्मविश्वास में पाई जाने वाली वृद्धि की दिशा भी कमजोर प्रतीत हुई । अतः इन तीनों

ही सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों की मात्रात्मक रूप से कम उपस्थिति अनारक्षित समूह की महिलाओं में देखी गई । इन्हीं परिणामों के क्रम में नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के अन्तर्गत आरक्षित समूह की महिलाओं ने कम प्राप्तांक अर्जित किये । जबकि अनारक्षित समूह की महिलायें प्राप्तांकों की दृष्टि से इन सकारात्मक कारकों के संदर्भ में श्रेष्ठता लिये हुये थी । इसका कारण है कि आरक्षित समूह की महिलाओं में नकारात्मक कारकों की उपस्थिति कम देखी गई । जबकि अनारक्षित समूह की महिलायें तुलनात्मक रूप से न केवल अपने कार्य में निष्क्रिय पाई गई । अपितु उनमें हीनता की भावना महसूस की गई तथा उनकी प्रतिभाओं में क्रमशः कमी परिलक्षित हुई ।

अध्ययन के परिणाम बतलाते हैं कि महिलाओं के विभिन्न व्यवसायिक वर्गों का भी इन सकारात्मक एवं नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास पर प्रभाव देखा गया । न केवल महिला प्रशासक बल्कि शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग भी आरक्षण से लाभान्वित प्रतीत हुये। यद्यपि इन तीनों ही व्यवसायिक वर्गों पर आरक्षण का प्रभाव देखने को मिला लेकिन विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास के संदर्भ में भी इन वर्गों में व्यवसायिक विभिन्नता देखने को मिली । अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त हुये परिणाम इंगित करते हैं कि आरक्षित समूह के प्रशासक वर्ग की महिलाओं में सभी सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों क्रमशः व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्म विश्वास में वृद्धि की उपस्थिति अन्य वर्गों की अपेक्षा अधिक देखी गई अर्थात मात्रात्मक रूप से प्रशासक वर्ग की महिलाओं में सकारात्मक कारकों की अधिकता पाई गई । तुलना के इस क्रम में इन कारकों की उपस्थिति इसके पश्चात् शिक्षक वर्ग में ज्ञात की गई तथा अंत में विद्यार्थी वर्ग का स्थान रहा । कहने का तात्पर्य है कि आरक्षित समूह

के विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं में प्रशासकों एवं शिक्षकों की तुलना में व्यक्तित्व उन्नयन कम पाया गया, उनके आत्मविश्वास में कम वृद्धि देखने को मिली तथा आरक्षण से इनकी सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन देखने को नहीं मिला । अध्ययन के अन्तर्गत जब आरक्षित समूह के इन तीनों ही वर्गों के अन्तर्गत नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों की उपस्थिति में हीनता का विकास देखने को मिला, वे कार्य में अपेक्षाकृत कम निष्क्रिय पाये गये जबकि विद्यार्थी वर्ग के अन्तर्गत शिक्षक वर्ग की महिलाओं की तुलना में न केवल हीनता का विकास अधिक देखा गया बल्कि उनमें अपने कार्य के प्रति निष्क्रियता भी अधिक देखने को मिली । विश्लेषण के इस क्रम में जो परिणाम प्राप्त हुये उनमें यह भी देखा गया कि शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की आरक्षित समूह की महिलायें न केवल अपने कार्य के प्रति अधिक निष्क्रिय देखी गई अपितु उनमें हीनता का विकास भी परिलक्षित हुआ । इससे निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि आरक्षित समूह की प्रशासक वर्ग की महिलाओं ने सभी सकारात्मक एवं नकारात्मक कारकों के संदर्भ में अति मूल्यांकन किया अर्थात शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं की अपेक्षा प्रशासक वर्ग की महिलाओं ने लगभग सभी कारकों के संदर्भ में अधिक प्राप्तांक अर्जित किये ।

प्रस्तुत अध्ययन के परिणाम बतलाते हैं कि अनारक्षित समूह की सभी वर्ग की महिलाओं (प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी) में जहॉ एक ओर सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों की कमी देखने को मिली वहीं दूसरी ओर इन सभी वर्गों में नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों की अधिक उपस्थिति पाई गई अर्थात अनारक्षित समूह की अपेक्षा व्यक्तित्व उन्नयन कमजोर देखने को मिला, उनके आत्मविश्वास में कमी परिलक्षित हुई एवं इस समूह की सामाजिक स्थिति में अनुकूल परिवर्तन अधिक देखने को नहीं मिला ।

जबकि दूसरी ओर अनारक्षित समूह के सभी वर्ग की महिलाओं में हीनता की भावना अधिक देखने को मिली । वे अपने विभिन्न कार्यों में अधिक निष्क्रिय देखी गईं । जिसके फ़लस्वरूप उनकी प्रतिभाओं में ह्रास देखने को मिला । यह परिणाम आरक्षण के फलस्वरूप पड़ने वाले प्रभाव की सार्थकता की पुनः पुष्टि करते हैं ।

अनारक्षित समूह की महिलाओं में व्यक्तित्व उन्नयन एवं उनके आत्मविश्वास में वृद्धि सबसे अधिक प्रशासक वर्ग की महिलाओं में देखी गई । इसके पश्चात् दूसरे क्रम में शिक्षक वर्ग का स्थान रहा । जबकि इन दोनों सकारात्मक कारकों में विकास की दृष्टि से विद्यार्थी वर्ग की महिलायें तीसरे स्थान पर रहीं । इसका कारण यह हो सकता है कि प्रशासक वर्ग की महिलाओं को दिये जाने वाले उत्तरदायित्व काफी चुनौतीपूर्ण रहते हैं । उन्हें शीघ्रतापूर्ण निर्णय लेना होता है, प्रशासकों के द्वारा लिये जाने वाले निर्णयों का प्रभाव न केवल समूह पर अपितु कालान्तर में समाज पर भी प्रतिबिम्बित होता है । यही कारण है कि उनकी इच्छा शक्ति, आत्मविश्वास एवं व्यक्तित्व उन्नयन में प्रखरता पाई जाती है । जबकि दूसरी ओर शिक्षक वर्ग जो विद्यार्थी वर्ग का एवं समाज का प्रेरक होता है । उसमें भी इन कारकों की उपस्थिति सही प्रतीत होती है क्योंकि अगर शिक्षक वर्ग की महिलाओं का आत्मविश्वास विघटित हो जाये एवं उनका व्यक्तित्व उन्नयन अत्यंत कमजोर पड़ जाये तो वे समाज को सही दिशा नहीं दे सकती । यही कारण है कि उनमें व्यक्तित्व उन्नयन एवं आत्मविश्वास में वृद्धि प्रशासक वर्ग की तुलना में कम पाई गई, जबकि विद्यार्थी वर्ग की अपेक्षा इनमें अधिकता देखने को मिली । यह परिणाम भी हमारी प्रचलित सामान्य धारणा की सार्थकता को प्रमाणित करते हैं ।

अनारक्षित समूह की विभिन्न वर्गों की महिलाओं की तुलना नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में करने पर यह पाया गया कि हीनता का विकास सबसे कम विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं में देखा गया । इसके पश्चात् प्रशासक वर्ग का स्थान रहा । सबसे अधिक हीनता शिक्षक वर्ग की महिलाओं में देखने को मिली । इसका कारण है कि विद्यार्थी वर्ग की महिला अपने प्राप्त होने वाले व्यवसाय के प्रति अनिश्चित रहती हैं, उनके लक्ष्य एवं उसकी दिशा स्पष्ट नहीं होती है । जिससे इस स्तर पर उनमें हीनता उत्पन्न होना स्वाभाविक है । इसके पश्चात् प्रशासक वर्ग की महिलाओं को अधिक उत्तरदायित्व का निर्वाह करना पड़ता है, उच्च अधिकारियों द्वारा निरंतर दण्डित किये जाने का भय बना रहता है तथा अपने पारिवारिक जीवन में प्रशासनिक कार्यों की वजह से समयाभाव के कारण मानसिकता कुण्डित होने लगती है, जिससे हीनता के स्तर का बढ़ना स्वाभाविक होता है । जहॉ तक शिक्षक वर्ग का संबंध है । इस वर्ग की महिलायें वर्तमान समय में समाज के द्वारा अनुकूल अपेक्षाओं पर खरी नहीं उतर रही है, प्रतिस्पर्धायें निरंतर बढ़ रही है । जबकि शिक्षकों के कार्य का निष्पादन इस अनुपात में घट रहा है फ्लस्वरूप उनके मन में निरंतर अर्न्तद्वन्द चल रहा है, जिसकी परिणति हीनता के विकास के रूप में होना स्वाभाविक है । अध्ययन के परिणाम प्रदर्शित करते हैं कि अपने कार्य के प्रति सबसे कम निष्क्रिय प्रशासक वर्ग की महिलायें होती हैं, जबकि दूसरे क्रम में विद्यार्थी वर्ग की महिलायें आती हैं और सबसे अधिक अपने कार्य के प्रति निष्क्रियता शिक्षक वर्ग की महिलाओं में प्रतिबिम्बित होती है, जो कि वर्तमान धारणा को स्पष्ट करता है कि शिक्षक समयानुकूल एवं परिस्थितिजन्य मार्गदर्शन विद्यार्थियों को प्रदान करने में अपने को असहाय महसूस कर रहे हैं । इस संबंध में उनकी इस असहायता के पीछे कुछ भी कारण क्यों न हो लेकिन यह तो स्पष्ट है कि उनमें अपने

कार्य के प्रति निष्क्रियता देखी गई । एक अन्य नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारक प्रतिभा का ह्रास के संबंध में प्राप्त परिणाम बतलाते हैं कि इसकी उपस्थिति सबसे अधिक प्रशासक वर्ग में देखी गई । इसके पश्चात् शिक्षक वर्ग का क्रम रहा और सबसे कम इसका ह्रास विद्यार्थी वर्ग में देखने को मिला, अगर हम अनारक्षित समूह के विभिन्न वर्गों द्वारा प्राप्त परिणामों का अवलोकन करें तो एक तथ्य सामने आता है कि प्रशासक एवं शिक्षक वर्ग की महिलायें अपने व्यवसायगत विभिन्नता, कार्य निर्भरता एवं व्यस्तता के बावजूद कहीं न कहीं अपने कार्य में निष्क्रियता प्रदर्शित करती हैं । उनकी प्रतिभाओं में ह्रास हो रहा है, भले ही इसकी मात्रा कम क्यों न हो । अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त हुये परिणाम इन वर्गों की महिलाओं को इस बिन्दु पर चिन्तन करने हेतु संकेत देते हैं ।

प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत प्राप्त हुये परिणामों पर अगर हम विहंगम दृष्टि डालें तो आरक्षित एवं अनारक्षित समूहों के बारे में कुछ सामान्यीकृत निष्कर्ष सामने आते हैं । यह तो प्रतिपादित हो चुका है कि आरक्षण का सकारात्मक प्रभाव महिलाओं में विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास की प्रक्रिया पर पड़ता है । आरक्षण का सबसे अधिक लाभ आरक्षित समूह की महिला प्रशासकों को हुआ क्योंकि इस वर्ग में सभी सकारात्मक कारक क्रमशः व्यक्तित्व उन्नयन, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन एवं आत्मविश्वास में वृद्धि का तीव्र गति से विकास हुआ। अतः यह कहा जा सकता है कि आरक्षण से सबसे अधिक लाभान्वित प्रशासक वर्ग की महिलायें हुईं । इसके पश्चात् आरक्षित समूह की शिक्षक वर्ग की महिलाओं का स्थान रहा। जैसा कि परिणाम बतलाते हैं कि शिक्षकों में भी व्यक्तित्व का उन्नयन हुआ, आरक्षण के कारण उनकी सामाजिक स्थिति में आशातीत परिवर्तन हुआ तथा उनमें आत्मविश्वास के स्तर में वृद्धि हुई, जिसका प्रत्यक्ष

प्रभाव इनके द्वारा किये जाने वाले समायोजन की प्रक्रिया पर पड़ा । आरक्षित समूह के अन्तर्गत सबसे कम लाभान्वित विद्यार्थी वर्ग की महिलायें हुईं । इसका कारण यह भी हो सकता है कि विद्यार्थी वर्ग आरक्षण नीति से लाभान्वित होने की फिलहाल स्थिति में नहीं है । शिक्षा को पूर्ण करने के उपरांत इसका लाभ इन्हें मिलना स्वाभाविक है। इस प्रकार यह तथ्य प्रतिपादित किया जा सकता है कि विभिन्न वर्ग समूहों में आरक्षण के फ्लस्वरूप सकारात्मक कारक अधिक विकसित हुये ।

आरक्षित समूह के अन्तर्गत नकारात्मक कारकों की उपस्थिति भी महसूस की गई। यद्यपि इसकी मात्रा बहुत कम रही । इस क्रम में विद्यार्थी वर्ग में हीनता, कार्य में निष्क्रियता तथा प्रतिभा का क्रमिक ह्रास देखने को मिला । इसके पश्चात् दूसरे क्रम में प्रशासक वर्ग की महिलाओं ने इन नकारात्मक कारकों की उपस्थिति को महसूस किया । यद्यपि इन कारकों की मात्रा इतनी कम है जो कि परिणामों को प्रभावित करने के लिये अपर्याप्त है । एक तथ्य जो दृष्टिगोचर हुआ कि नकारात्मक कारकों की उपस्थिति के संदर्भ में शिक्षक वर्ग की महिलायें सबसे कम प्रभावित हुईं । इसका कारण शिक्षक वर्ग का चिंतन, उनकी आकांक्षायें एवं तुलनात्मक रूप से इनमें कम प्रतिस्पर्धा की भावना का पाया जाना भी इसका कारण हो सकता है ।

अनारक्षित समूह की महिलाओं के संबंध में निष्कर्ष के रूप में कहा जा सकता है कि इस समूह के लगभग सभी वर्गों क्रमशः प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं के अन्तर्गत सकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास के क्रम में एकरूपता देखने को मिली अर्थात इन सभी वर्गों में कम या अधिक मात्रा में व्यक्तित्व उन्नयन पाया गया, सामाजिक स्थिति में परिवर्तन देखने को मिला तथा इनके आत्मविश्वास

में वृद्धि भी देखी गई लेकिन अनारक्षित समूह के तीनों ही वर्गों में नकारात्मक कारकों की उपस्थिति के संदर्भ में एकरूपता देखने को नहीं मिली । जैसा कि हीनता का विकास एवं प्रतिभा का ह्यस जहॉ सबसे कम विद्यार्थी वर्ग में देखा गया वहीं कार्य में निष्क्रियता सबसे कम प्रशासक वर्ग में देखने को मिली । जबकि शिक्षक वर्ग इन नकारात्मक कारकों के परिप्रेक्ष्य में औसत रूप से प्रभावित रहा ।

प्रस्तुत अध्ययन की सीमायें :—

वर्तमान अध्ययन के अन्तर्गत आरक्षण प्रक्रिया एवं विभिन्न व्यवसायिक वर्गों की स्थिति के प्रभाव को महिलाओं में विकसित होने वाले सकारात्मक एवं नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों के संदर्भ में देखा गया । मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास में उपर्युक्त चरों के अलावा अन्य चरों (कारकों) की भूमिका भी महत्वपूर्ण होती है । यह अन्य कारक भी सकारात्मक एवं नकारात्मक कारकों के विकास की स्थिति को प्रभावित कर सकते हैं । प्रत्येक समूह की सामाजिक, आर्थिक स्थिति भिन्न–भिन्न होती है । इस विभिन्नता के कारण भी उनमें सकारात्मक एवं नकारात्मक कारकों का विकास प्रभावित एवं निर्धारित हो सकता है । इसके अल'वा माता–पिता के दृष्टिकोण की भूमिका भी इन मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास में महत्वपूर्ण होती है । प्रत्येक समूह चाहे उसे आरक्षित की श्रेणी में रखा जाये अथवा अनारक्षित का नाम दिया जाये । उसके सामाजिक मूल्यों एवं मानकों में विभिन्नता पाई जाती है । इसी प्रकार से प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं में विकसित सामाजिक मानक और मूल्य भिन्न–भिन्न हो सकते हैं । उनकी यह विभिन्नता भी इन सकारात्मक एवं नकारात्मक मनोवैज्ञानिक कारकों में अपना प्रभाव डाल सकती हैं । प्रस्तुत शोध अध्ययन के अन्तर्गत

इन कारकों को सम्मिलित नहीं किया जा सका तथा न ही इन्हें नियंत्रित किया जा सका, क्योंकि वर्तमान अध्ययन की कुछ सीमायें थीं, जिनके अन्तर्गत इस शोधकार्य को पूर्णतः प्रदान करनी थी । यद्यपि भविष्यगामी अध्ययनों के अन्तर्गत इन चरों को सम्मिलित किया जा सकता है ।

भविष्यगामी अध्ययनों हेतु सुझाव :-

शोधकर्ता के द्वारा प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत निर्दिष्ट एवं निर्धारित किये गये कारकों की महत्ता को ध्यान में रखते हुये इस शोधकार्य को पूर्ण किया गया फिर भी इस अध्ययन से प्राप्त परिणामों एवं उपलब्धियों को दृष्टिगत रखते हुये भविष्य में सम्पादित किये जाने वाले शोध अध्ययनों हेतु कुछ सुझाव निम्नलिखित हैं ।

1. आरक्षण की प्रक्रिया हमारी सामाजिक मनोवृत्तियों की दिशा को निर्धारित करती हैं। इसका समावेश भी किया जाना चाहिये ।

2. आरक्षण के विभिन्न मनोवैज्ञानिक कारकों पर पड़ने वाले प्रभाव की समुचित विवेचना हेतु कोई तुलनीय समूह जैसे पुरूष समूह को भी सम्मिलित किया जाना चाहिये ।

3. महिलाओं का शैक्षिक स्तर इन मनोवैज्ञानिक कारकों के विकास के लिये मील का पत्थर साबित हो सकता है । इसका ध्यान रखा जाना चाहिये ।

4. प्रत्येक समूह की कुछ न कुछ औसत आयु होती है । इसे संतुलित रखा जाना चाहिये। यद्यपि यह कार्य प्रत्येक अनुसंधान में संभव नहीं हो सकता ।

5. प्रशासक, शिक्षक एवं विद्यार्थी वर्ग की महिलाओं के अलावा अनेकों व्यवसायिक महिला समूहों पर कोई शोध अध्ययन केन्द्रित नहीं होना चाहिये ।

6. महिला आरक्षण की इस प्रक्रिया में न्यायिक क्षेत्र के अन्तर्गत कार्यरत महिलाओं पर भी अध्ययन केन्द्रित होना चाहिये ।

7. महिला आरक्षण की इस अवधारणा एवं इसके उत्पन्न होने वाले प्रभाव को पुरूष प्रधान समाज कितना आत्मसात् कर पाता है । इस पर भी शोध अध्ययन किया जाना चाहिये ।

अध्याय-६

CHAPTER - 6

BIBLIOGRAPHY

संदर्भ सूची

अधिकारी एवं अन्रू (1994) इन्स्टीट्यूट टू नेशनल डिफेन्स एण्ड साइकोसोसल वेल्यूज इन एडोलेसेन्स गुड्स इण्डियन साइकॉलोजिकल रिव्यू वॉल्यूम 43, स्पेशल इश्यू पेज 15–20

आल्टेकर, ए.स. (1956) द पोजीशन ऑफ वूमेन इन हिन्दू सिविलाइजेशन, बनारस, मोतीलाल बनारसीदास पब्लिशर्स,

भोग्ले, शालिनी (1990) मैटरनल एटीट्यूड टूवर्ड्स यंग चिल्ड्रन रिसर्च इन चाइल्ड डेवलपमेन्ट, 217–232

बिलिंघम, आर.इ. एण्ड कटरेरा, जे. (1997) पैटरनल डिवोर्स एण्ड नारसिसिज्म एमंग कालेज स्टूडेन्ट्स साइकोलॉजी Rep. 81 (3 पीटी 1), 877–878

दुबे आर.सी.सी (1963), भारत में स्त्रियों एवं पुरूषों की भूमिका वीमेन इन द न्यू एशिया एडीशन पृष्ठ 194–95 से उद्धत पेरिस यूनेस्को ।

फ्रैकोवियक, जैरोस्ला (1996) कन्डीशनिंग मौरल ओरियन्टेशन साइकोलॉजिया – Wychowawcza, वाल्यूम 39(3), 205–216

हसन, एम.के. (1973) चाइल्ड रियरिंग प्रैक्टिसेस एण्ड न्यूरोटिज्म (मिमेओ) डिपार्टमेन्ट ऑफ साइकोलॉजी, रांची यूनीवर्सिटी ।

हॉटे (मिसेज) सी.ए. (1930) द सोशियो, इकोनॉमिक कन्डीशन्स ऑफ एजूकेटेड वूमेन इन बॉम्बे सिटी स्टडी प्रपेयर्ड इन द यूनिवर्सिटी स्कूल ऑफ इकोनॉमिक्स एण्ड सोशियोलॉजी, बाम्बे, पी. 162

इन्दिरा, एन.ए. (1955) द स्टेटस ऑफ वूमेन इन एन्सियेन्ट इण्डिया (सेकेन्ड रिवाइज्ड एडीशन) बनारस मोतीलाल बनारसी दास पब्लिशर्स, पी. 195

जैक्सन, एल. (1964) एंग्जाइटी इन एडोलिसेन्ट इन रिलेशन टू स्कूल रिफ्यूजल जे. चाइल्ड, साइकोलॉजी, साइक्याट, 5, 59—73

कल्पना कन्नाबिराम व वसन्थ (1997) "इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली" में शीर्षक "फ्राम सोशल एक्शन टू पॉलिटिकल एक्शन मूवमेन्ट एण्ड द 81 अमेन्डमेन्ट"

कपूर, प्रोमिला (1960) सोशियो साइकोलॉजिकल स्टडी ऑफ द चेन्ज इन द एटीट्यूड्स ऑफ एजूकेटेड अर्निंग हिन्दू वूमेन पीएच.डी. थीसिस यूनिवर्सिटी ऑफ आगरा

कपूर प्रमिला (1968) 'द स्टडी ऑफ मेरिटन एण्ड स्टेटमेन्ट ऑफ एज्यूकेटेड वर्किंग इन इण्डिया समाज विज्ञान में डीलिट थीसिस, आगरा विश्वविद्यालय,

कपूर प्रमिला (1986) वामा मई, पृष्ठ 12

क्राफोर्ड एवं अन्य (1994) पेरेन्टिंग प्रेक्टिसेज इन दी वेस्टर्न कन्ट्रीज, पर्सनाल्टी डेवलपमेन्ट वाल्यूम 22(1) 42–82

लक्ष्मी एवं सिन्हा (1996) पर्सनाल्टी ट्रेट्स अमंग डिप्रेस्टड चिल्ड्रन, जनरल ऑफ साइकॉलोजीकल रिसर्च, वॉल्यूम 40 नं. 3, पंज 107–110

मजूर अलन (1993) साइन ऑफ स्टेटस इन ब्राइडल पोर्टरेट्स, सोशियोलॉजीकल फोरम जनवरी, वोल्यूम 8(2) 273–283

मंजू मॉगलिक (1991) ए रोल ऑफ सोशियो इकोनोमिक स्टेटस ऑफ वोमेन इन पबलिश्ड पी.एच.डी. थीसिस ।

मॉरटन, टी.एल. एण्ड मन, बी.जे. (1998) टू रिलेशन शिप बिटवीन पेटरनल कन्ट्रोलिंग बिहेवियर एण्ड परसेप्शन्स ऑफ कन्ट्रोल ऑफ प्री एडोलिसेन्ट चिल्ड्रन एण्ड एडोलिसेन्ट्स जनरल ऑफ जिनेट साइकोलॉजी, 159(4), 477–491

माथुर, किरन एण्ड मिश्रा, गिरीश्वर (1994) इन्फ्लुएन्स ऑफ मैटरनल एम्प्लायमेन्ट ऑन चिल्ड्रंस पर्सनलिटी इण्डियन जनरल ऑफ साइकोमेट्री एण्ड एजूकेशन, 25(1–2), 11–24

मुलिस, रोनाल्ड ए; हिल, ई. वायने एण्ड रेडिक, क्रिस्टायर ए. (1999) अटैचमेन्ट एण्ड सोशल सपोर्ट एमंग एडोलिसेन्ट्स जनरल ऑफ जिनेटिक साइकॉलोजी, 160(4), 500–502

पॉकेट, एन्ड्रे (1990) आब्जेक्ट थ्योरी ऑफ पर्सनेलिटी रेव्यू क्वेबेक्वायस डि साइकोलौजी, वाल्यूम टू (1–2), 27–51

पालसन एवं अन्य (1996) पेटर्नस ऑफ पेरेन्टिंग ड्यूटिंग एडोलेसेन्स, परसेप्सन्स ऑफ एडोलेसेन्टस एण्ड पेरेन्टस, एडोलेन्टस वाल्यूम 31(122) 369–381

पटेल, ए.एस. (1965) ए रेशनेल, कन्सट्रक्शन एण्ड ट्राई आउट ऑफ टेस्ट स्केल्स मेजरिंग सम पर्सनेलिटी ट्रेटस (इन गुजराती) : एक्स्ट्रावर्जन – इन्ट्रोवर्जन स्केल एडवान्सेस इन एजूकेशन (बरोडा) 1, 1

प्रभव पंढरीनाथ एच. (1958) हिन्दू सोशल ऑरगनाइजेशन, थर्ड एडीशन, बाम्बे पापुलर बुक डिपो, पी. 239

प्रोटिन्सकी एवं अन्य (1996) इम्पीरिकल इन्वेस्टीगेशन ऑफ कन्ट्रक्ट ऑफ पर्सनाल्टी अथोरिटी न लेट एडोलेसेन्टस वोमेन एण्ड देयर लेविल ऑफ कॉलेज एडजस्टमेन्ट, एडोलेसेन्ट, वोल्यूम 31(122) 291–295

राय, शिरिन व के. शर्मा (2000) ने "इंटरनेशनल पर्सपेक्टिव ऑन जेन्डर एण्ड डेमोक्रेटाइजेशन" ।

राधिका श्री निवास एवं अन्य (1993) पर्सनाल्टी ट्रेडर्स ऑफ सेल्फ एक्युलाइज्ड वोमेन, साइकॉलोजीकल स्टडीज, वॉल्यूम 38 नं.1

सेन गुप्ता पदमिनी (1970–71) 'वीमन पावर' द नेग्लेक्टेड इन्फ्रास्ट्रक्चर टू डे वाइ. डब्ल्यू.सी.ए. की पत्रिका पृष्ठ 96

सिंह, सतवीर (1995) फियर एमंग स्कूल चिल्ड्रन इज रिलेटिड टू पर्सनाल्टी, पर्सनाल्टी स्टडी एण्ड ग्रुप विहेवियर वॉल्यूम 15 जुलाई 1995

श्रीवास्तव विनिता (1972) एम्पलायमेन्ट ऑफ एज्यूकेटेड मैरिड वीमेन, इट्स कासिस एण्ड कासिकवेनसिस विद रेफरेन्स टू चण्डीगढ़, समाज विज्ञान में पी एच.डी. थीसिस, पंजाब विश्व विद्यालय चण्डीगढ़

वीनहोरेन, रूट (1994) इज हेपीनेस ए ट्रेट सोशल इन्डीकेटर्स रिसर्च, जनवरी वॉल्यूम 32(2), 101–160

योगेन्द्र यादव ने दैनिक भास्कर में (26 अगस्त 2000) ''स्वार्थ और मोह के बीच फॅसा महिला आरक्षण बिल'' ।

बहुजन समाज पार्टी की मायावती नवम्बर 28, (1999 द हिन्दू) प्रेस कॉन्फ्रेंस । मुलायम सिंह यादव द्वारा टाइम्स ऑफ इण्डिया (9 मार्च 1999)

चंदन मिश्रा पायनियर अखबार 17 जुलाई (1999) सम्पादकीय ।

हरिहर स्वरूप दैनिक भास्कर (29) दिसम्बर 1999 ''महिला आरक्षण के नाम पर राजनीति के घातक परिणाम होंगे ।'' लेख ।

मधु किशवार (1996) ''वूमेन्स एण्ड पॉलिटिक्स बियोण्ड कोटाज'' इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, लेख ।

मालनी भट्टाचार्या (1997) ''डेमोक्रेसी एण्ड रिजर्वेशन'', संगोष्ठी ।

मानसा इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली (अक्टूबर 2000) ''कर्नाटका एण्ड द वूमेन्स रिजर्वेशन बिल'' लेख ।

रवि वर्मा कुमार अध्यक्ष पिछड़ी जाति कमीशन कर्नाटका, महिला आरक्षण के संबंध में विचार।

रमन, वसन्धी (1999) ''इकोनॉमिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली'' के ''वूमेन रिर्जवेशन एण्ड डेमोक्रेटाइजेशन एण्ड आल्टरनेटिव पर्सपेक्टिव'' लेख ।

तृणमूल कांग्रेस की सांसद टाइम्स ऑफ इण्डिया 9 मार्च 1999

सुधीर पचौरी स्वदेश अखबार (20 सितम्बर 1991) ''मनुस्मृति की वापसी'' लेख ।

विजय शर्मा हंस पत्रिका (मार्च 2001) ''मॉग और अधिकार के बीच'' लेख ।

ANNEXURE

अनुक्रमणिका

महिला आरक्षण प्रभाव मापनी

संरचित एवं मानकीकृत द्वारा : उर्मि दीक्षित
जी–9, चेतकपुरी
ग्वालियर (म.प्र.)–474001

कृपया निम्न सूचनायें आपको भरनी है।

नाम :– कु० अंशुमन अग्रवाल व्यवसाय :– पुलिस उपअधीक्षक पद पर चयनित

आयु :– 26 वर्ष मासिक आय :–

शिक्षा :– एम० ए०, बी० एड० पता :– डी-2 विवेक विहार
ग्वालियर (म०प्र०)

निर्देश (Instructions)

इस मापनी में कुछ प्रश्न दिये गये है। जिनके माध्यम से महिलाओं पर आरक्षण के फलस्वरूप उत्पन्न हाने वाले प्रभाव को दर्शाया गया है। यह सभी प्रश्न आपके व्यक्तित्व के विभिन्न पक्षों एवं अन्य विकासात्मक आयामों से सम्बन्धित है। प्रत्येक प्रश्न के सामने पाँच विकल्प दिये गये है। आप प्रश्न को पढिये तथा दिये गये विकल्पों के आधार पर अपने विचार को व्यक्त कीजिये। ध्यान रहे कि दिये गये प्रश्न के सम्बंध में जो विकल्प आपको सर्वथा उपयुक्त लगता हो उसके नीचे (✓) का चिन्ह लगाइये।

आप सभी प्रश्नों के उत्तर निः संकोच रूप से दें। आपके द्वारा दिये गये उत्तर को पूर्ण रूप से गोपनीय रखा जावेगा। यद्यपि समय की कोई पाबन्दी नहीं है फिर भी इन प्रश्नों का उत्तर यथाशीघ्र देने का प्रयास करें।

(A) व्यक्तित्व

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
1. महिला आरक्षण से महिलाओं के व्यक्तित्व में प्रफुल्लता में वृद्धि होती है।	✓				
2. महिला आरक्षण से महिलाओं में विभिन्न क्षेत्रों में जागरूकता का विकास होता है।	✓				
3. महिला आरक्षण से सामाजिकता (बर्हिमुखता) में वृद्धि होती है।	✓				
4. महिला आरक्षण से वैचारिक आत्मनिर्भरता की वृद्धि होती है।	✓				
5. महिला आरक्षण से आशावादी प्रवृत्तियों का विकास होता है।	✓				
6. महिला आरक्षण से व्यक्तित्व में गतिशीलता प्राप्त होती है।	✓				
7. महिला आरक्षण से व्यक्तित्व प्रभाव शाली प्रतीत होता है।		✓			
8. महिला आरक्षण से महिलाओं में प्रतिस्पर्धा की भावना में वृद्धि होती है।	✓				
9. महिला आरक्षण से महिलाओं में श्रेष्ठता परिलक्षित होती है।		✓			
10. महिला आरक्षण से महिलाओं को भविष्यगामी योजनायें कार्यान्वित करने में बल प्राप्त होता है।	✓				

(B) सामाजिक स्थिति में परिवर्तन

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
11. महिला आरक्षण से महिलाओं में सामाजिक चेतना का विकास होता है।		✓			
12. महिला आरक्षण से महिलाओं की सामाजिक स्थिति में सुधार होता है।	✓				
13. महिला आरक्षण से महिलाओं को समाज में विशिष्ट स्थान प्राप्त होता है।		✓			
14. महिला आरक्षण से महिलाओं में सामाजिक जागरूकता की वृद्धि होती है।		✓			
15. महिला आरक्षण से महिलाओं में सामाजिक जिम्मेदारियों के निर्वहन में सहायता प्राप्त होती है।		✓			
16. महिला आरक्षण से महिलाओं के प्रति समाज के दृष्टिकोण में सकारात्मक परिवर्तन होता है।		✓			
17. महिला आरक्षण से सामाजिक संरचना को स्थायित्व प्राप्त होता है।		✓			
18. महिला आरक्षण से महिलाओं को विभिन्न सामाजिक भूमिकाओं को प्रतिपादित करने में सहायता प्राप्त होती है।	✓				
19. महिला आरक्षण से आर्थिक सुदृढ़ता के कारण समाज में महिलाओं के स्तर में उत्कृष्टता आती है।	✓				
20. महिला आरक्षण से परिवार की आर्थिक स्थिति में सुधार होता है।	✓				

(C) आत्मविश्वास

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
21. महिला आरक्षण से महिलाओं के उत्साह में वृद्धि होती है।	✓				
22. महिला आरक्षण से महिलाओं में सम्मान बढ़ता है।		✓			
23. महिला आरक्षण से महिलाओं में रचनात्मक चिंतन की वृद्धि होती है।		✓			
24. महिला आरक्षण से महिलाओं में दृढ़ निश्चय की भावना बढ़ती है।		✓			
25. महिला आरक्षण से महिलाओं के कार्य संतुष्टि में वृद्धि होती है।		✓			
26. महिला आरक्षण से महिलाओं में चुनौतियों का सामना करने की क्षमता बढ़ती है।		✓			
27. महिला आरक्षण से समस्याओं के निराकरण हेतु महिलाओं में एकाग्र चिन्तता बढ़ती है।		✓			
28. महिला आरक्षण से महिलायें अपना आपेक्षित लक्ष्य प्राप्त कर सकती है।	✓				
29. महिला आरक्षण से महिलाओं का आकांक्षा स्तर बढ़ता है।	✓				
30. महिला आरक्षण से महिलाओं के मानसिक स्तर में उत्कृष्टता आती है।		✓			

(D) हीनता का विकास

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
31. महिला आरक्षण से महिलाओं के अर्न्तदृष्टि में कमी आती है।				✓	
32. महिला आरक्षण से महिलाओं के आत्मविश्वास में कमी आती है।				✓	
33. महिला आरक्षण से महिलाओं के पारस्परिक सामंजस्य में कमी आती है।				✓	
34. महिला आरक्षण से महिलाओं में स्वतंत्र निर्णय लेने की क्षमता में कमी आती है।				✓	
35. महिला आरक्षण से महिलाओं में वैचारिक चिंतन का अभाव पाया जाता है।				✓	
36. महिला आरक्षण से महिलाओं में निराशावादी प्रवृत्तियाँ उत्पन्न होने लगती है।					✓
37. महिला आरक्षण से महिलाओं में संवेगात्मक अस्थिरता की भावना विकासित होती है।					✓
38. महिला आरक्षण के कारण महिलाओं में कुंठा की भावना प्रदर्शित होती है।					✓
39. महिला आरक्षण से महिलाओं का आकांक्षा स्तर निम्न हो जाता है।					✓
40. महिला आरक्षण से महिलाओं का सांसारिक दृष्टिकोण निम्न हो जाता है।					✓

(E) कार्य में निष्क्रियता

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
41. महिला आरक्षण से महिलाओं की कार्य कुशलता में कमी आती है।				✓	
42. महिला आरक्षण से महिलाओं में कार्य के प्रति पलायन वादी दृष्टिकोण उत्पन्न होता है।				✓	
43. महिला आरक्षण से महिलाओं में कार्य के प्रति उत्साह कम हो जाता है।				✓	
44. महिला आरक्षण से महिलाओं द्वारा सम्पादित कार्य की गुणवत्ता में कमीं आती है।				✓	
45. महिला आरक्षण से महिलाओं में अलगाववादिता पनपने लगती है।				✓	
46. महिला आरक्षण से महिलाओं में कार्य के प्रति अरूचि उत्पन्न होती है।				✓	
47. महिला आरक्षण से महिलाओं में कार्य के प्रति एकाग्रचितता का अभाव पाया जाता है।				✓	
48. महिला आरक्षण से महिलाओं में प्रतिस्पर्धा की भावना निम्न हो जाती है।					✓
49. महिला आरक्षण से महिलाओं के कार्य में गतिशीलता की कमी आती है।				✓	
50. महिला आरक्षण से महिलाओं में कार्य के प्रति सजगता में कमी आती है।				✓	

(F) प्रतिभा का ह्रास

	अत्यधिक सहमत Strongly Agree	सहमत Agree	तटस्थ Neutral	असहमत Disagree	अत्याधिक असहमत Strongly Disagree
51. महिला आरक्षण से महिलाओं की बौद्धिक क्षमताओं का समुचित सदुपयोग नही हो पाता है।					✓
52. महिला आरक्षण से महिलाओं को अपनी प्रतिभा प्रदर्शित करने का अवसर प्राप्त नही होता है।					✓
53. महिला आरक्षण के कारण उत्कृष्ट प्रतिभा उपलब्ध नहीं हो पाती है।					✓
54. महिला आरक्षण के कारण महिलाओं के कार्य निष्पादन में कमी आती है।				✓	
55. महिला आरक्षण से महिलाओं में पूर्व धारणाये विकसित हो जाती है।				✓	
56. महिला आरक्षण से महिलायें असम्बन्धित कार्यो की ओर प्रेरित होती है।				✓	
57. महिला आरक्षण से महिलायें पूर्ण रूप से लाभान्वित नहीं हो पाती है।				✓	
58. महिला आरक्षण से उत्कृष्ट प्रतिभाओं में कुंठा उत्पन्न होती है।				✓	
59. महिला आरक्षण से उत्कृष्ट प्रतिभाओं का पलायन होता है।				✓	
60. महिला आरक्षण से महिलाओं की वैचारिक स्वतन्त्रता नकारात्मक रूप से प्रभावित होती है।				✓	